

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini Kita telah berada pada era industri 4.0 , dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi penyiaran membawa pengaruh yang sangat besar dan begitu cepat sehingga berdampak ke berbagai aspek kehidupan, baik dalam lingkungan masyarakat maupun lingkungan organisasi/perusahaan, khususnya terhadap kepuasan kerja yang akan selalu berpengaruh terhadap lingkungan dan kultur kerja yang ada. Untuk itu, sumber daya manusia yang ada dalam Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat diharapkan berkompeten dan menghasilkan kinerja yang maksimal guna melindungi mata dan telinga masyarakat. Untuk mendapatkan hal tersebut, organisasi menggunakan berbagai cara, mulai dari memberikan pelatihan, seminar, penghargaan, dan wawasan yang luas terhadap pegawai yang bekerja dalam bidang tersebut.

Dari perkembangan teknologi penyiaran tersebut pastinya membawa perubahan pada kondisi kerja maupun organisasi yang ada. Perubahan yang begitu cepat dapat diimbangi oleh pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan dan budaya organisasi yang ada, sehingga dapat mengurangi jumlah pegawai yang keluar akibat tidak dapat mengikuti perkembangan yang terjadi. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju undurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah

satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh bagaimana cara organisasi tersebut memberikan pengetahuan (*Knowledge Sharing*) yang baik terhadap para pegawainya.

Tentunya memberikan pengetahuan (*Knowledge sharing*) yang baik terhadap pegawai adalah hal yang bisa dibilang penting meski sifatnya tidak resmi atau non formal. Hal ini dikarenakan berbagi ilmu bisa dilakukan kapan saja tanpa harus menunggu kebutuhan atau kondisi tertentu. Dalam aktivitas ini, ilmu yang dibagikan pada satu sama lain pun tak terbatas karena bisa mencakup keseluruhan informasi secara umum. Bahkan bisa juga pegawai bertukar pikiran tanpa harus membicarakan perihal bisnis atau pekerjaan. Melalui aktivitas berbagi pengetahuan maka individu yang melakukannya akan memperoleh keuntungan individual.

Ketika pegawai sudah mulai melakukan berbagi pengetahuan dan melakukan pembelajaran secara berkelanjutan, maka ketika mendapatkan pengetahuan tentang perubahan kondisi kerja, pegawai tersebut sudah lebih siap dibandingkan pegawai yang tidak ikut aktif dalam proses manajemen pengetahuan. Perubahan kondisi kerja maupun organisasi yang begitu cepat dapat diimbangi oleh pegawai yang mengimplementasikan proses manajemen pengetahuan, sehingga dapat mengurangi jumlah pegawai yang keluar akibat tidak dapat mengikuti perkembangan bisnis organisasinya. Keuntungan individu diatas menjadi modal untuk mendapatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai dapat mengantisipasi permasalahan yang akan timbul lebih dulu dikarenakan adanya kemampuan belajar

terhadap pengalaman kesalahan masa lalu dan tahu cara penanganan masalah itu dengan benar.

Tabel 1. 1
Tingkat *Labour Turn Over* di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat

No	KPI	Pegawai Awal Tahun (Orang)	Pegawai Masuk (Orang)	Pegawai Keluar (Orang)	Pegawai Akhir Tahun (Orang)	LTO (%)
1	KPID Jawa Barat	37	3	5	35	13,88
2	KPID Jawa Tengah	37	1	2	36	5,47
3	KPID Jawa Timur	32	3	2	33	6,15
4	KPID Banten	34	4	3	35	8,69
5	KPID Yogyakarta	36	2	1	37	2,73
6	KPI Pusat	42	3	2	43	4,70

Sumber: Komisi Penyiaran Indonesia sepuluh Jawa

Jika diperhatikan dari table 1.1 diatas maka dapat dilihat bahwa kondisi Labour turnover (LTO) dari KPID Jawa barat dengan KPID lain di pulau jawa terlihat kesenjangan yang signifikan. Dimana pada tahun 2021 jumlah pegawai yang keluar sebanyak 5 orang. Sedangkan jumlah rata-rata pegawai yang keluar dari KPID daerah lain terlihat sangat sedikit jika dibandingkan dengan KPID Jawa Barat yaitu sebanyak 5 orang. terlihat bahwa nilai rata-rata *turnover* pegawai di KPID Jawa Barat sebesar 13,88%. Dengan kata lain tingkat *turnover* tergolong cukup tinggi. Maka jika dilihat dari besarnya persentase LTO KPID Jawa Barat maka HR dari KPID Jawa Barat sebaiknya mencari tahu apa saja yang membuat

pegawai tidak puas bekerja di KPID Jawa Barat, karena *turnover* berkaitan erat dengan tingkat kepuasan karyawan bekerja di perusahaan atau menjadi bagian dari organisasi.

Knowledge management (manajemen pengetahuan) berperan penting dalam organisasi, karena dapat menunjukkan inisiatif dan prosedur pengelolaan yang jelas, mudah dimengerti, dan komprehensif. Apabila organisasi gagal dalam memanfaatkan aset yang tidak dapat dihitungkan (*tangible*), yaitu *knowledge*, maka konsekuensinya adalah kegagalan untuk selalu ada (*exist*). Oleh karena itu *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) perlu dilakukan yang didasarkan pada kepercayaan. Manajemen pengetahuan terkait dengan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*). *Knowledge sharing* merupakan bagian penting bagi peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi. Peningkatan sumber daya manusia tersebut akan dapat memberikan daya ungkit bagi setiap proses efektif dalam organisasi.

Contoh dari *knowledge sharing* yang dilakukan oleh Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat salah satunya adalah dengan melakukan rapat pleno. berikut adalah data rapat pleno yang dilakukan di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa barat:

Tabel 1. 2

Data Rapat Pleno di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat

Tahun	Jumlah Rapat Pleno
2019	54
2020	42
2021	36

Sumber: Bagian Kelembagaan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat

Pada tahun 2019, Jumlah rapat pleno sejumlah 54 kali dalam setahun. Untuk tahun 2020, menurun menjadi 42 kali rapat pleno. Lalu untuk tahun 2021, terjadi lagi penurunan rapat pleno sebesar 6 kali dengan total 36 rapat dalam setahun. Dari data tersebut disimpulkan bahwa setiap tahunnya terjadi penurunan rapat pleno. hal ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* yang dilakukan di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat semakin berkurang setiap tahunnya dan *Knowledge sharing* yang diadakan tidak secara menyeluruh kepada seluruh pegawai.

Selain melakukan rapat pleno, Komisi Penyiaran Indonesia juga melakukan bentuk *knowledge sharing* lainnya. Berdasarkan buku yang dibuat oleh komisi penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat, bentuk *knowledge sharing* yang dilakukan berupa:

1. *Focus Group Discussion* (FGD);

diskusi terfokus dari suatu group untuk membahas suatu masalah tertentu, dalam suasana informal dan santai. FGD yang dilakukan oleh Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat berupa aspirasi masyarakat, rekomendasi isi siaran, sosialisasi *Analog Switch Off*

(ASO), dan Sosialisasi P3SPS.

2. *Podcast*;

Merupakan program untuk lebih mendekatkan lagi KPID Jawa Barat kepada masyarakat. Selain itu, program ini juga menggali aspek pengalaman, pandangan, harapan, dan masukan dari berbagai pihak, untuk kemajuan Lembaga Penyiaran di Jawa Barat.

3. Magang rasa kerja (MAGER).

Magang, atau ada yang menyebutnya job training, pelatihan kerja lapangan (PKL), atau apapun itu, intinya dilakukan sebagai bentuk implementasi dari ilmu yang didapat di bangku sekolah atau kuliah, kemudian dipraktekkan di tempat kerja (sementara).

Dari ketiga program *Knowledge sharing* yang diatas, tidak ada satupun program *knowledge sharing* yang benar-benar dilakukan untuk seluruh pegawai yang ada di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat.

Need for Achievement atau jika diartikan kedalam Bahasa Indonesia adalah kebutuhan berprestasi merupakan subjek yang menarik dalam literatur manajemen dan juga menarik untuk diteliti di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat. Setiap pegawai di dalam perusahaan / organisasi dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik, prestasi suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja setiap individu yang terlibat didalamnya. Jika faktor manusia kurang aktif berperan atau kurang bersemangat dalam kegiatan perusahaan maka hal tersebut dapat menghambat atau mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Salah satu cara yang dapat

digunakan untuk meningkatkan kepuasan kinerja pegawai yaitu dengan cara memberikan penghargaan terhadap seluruh pegawai atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya. Pentingnya peran pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, dan disiplin pegawai meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai, penting adanya pengukuran kepuasan kerja pegawai di lingkungan Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat. Berikut ini disajikan skala penilaian kepuasan kerja pegawai pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat:

Tabel 1.3
Skala Penilaian Kepuasan Kerja di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 1.3 Merupakan skala penilaian kepuasan kerja pegawai pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat. Skala penilaian kepuasan kerja pegawai digunakan untuk mengetahui baik atau tidak kepuasan kerja pegawai dari hasil evaluasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk melihat kondisi kepuasan kerja pegawai di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat, maka penulis melakukan pra survey terhadap 20 pegawai keseluruhan dengan menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan karyawan sangat penting untuk memastikan pendapatan yang lebih tinggi bagi organisasi. Berikut ini merupakan perolehan dari hasil penyebaran kuisioner yang telah dilakukan oleh penulis:

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Rata - Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya tekuni sekarang.	6	10	3	1	0	1,95
2.	Saya merasa puas dengan sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja.	6	12	1	1	0	1,85
3.	Saya merasa puas dengan kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan bagi setiap pegawai.	8	7	3	2	0	1,95
4.	Saya merasa puas dengan sikap pimpinan dan cara kepemimpinannya.	9	5	4	2	0	1,95
Skor Rata-Rata							1,93

Sumber: Hasil pra survey di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa nilai kepuasan kerja pegawai yang ada di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat kurang maksimal karena skor rata-rata kepuasan kerja hanya 1,94 yang menandakan kurang berdasarkan jumlah responden yang berjumlah 35. Jauh dari skor baik yaitu 5,00. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan komisioner, tidak semua pegawai mendapatkan promosi di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan dan telah diuraikan diatas, sehingga penulis melakukan pra survey mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat sebanyak 35 orang. Berikut merupakan hasil dari penyebaran Kuisisioner yang telah dilakukan diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1.5
Variabel yang Diduga Bermasalah Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat

No	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA - RATA
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1	Knowledge Sharing	Knowledge Collecting	5	5	6	3	1	50	2,50
		Knowledge Donating	4	8	6	2	0	46	2,30
Skor Rata-Rata Knowledge Sharing								2,40	
2	Need for Achievement	Kemampuan	3	9	5	2	1	49	2,45
		Kreativitas	3	8	8	0	1	48	2,40
		Membutuhkan Umpan Balik	2	15	3	0	0	41	2,05
Skor Rata-Rata Need For Achievement								2,30	
3	Kompensasi	Gaji	2	1	9	8	0	63	3,15
		Bonus	0	3	10	6	1	65	3,25
		Insentif	1	1	4	2	12	83	4,15
		Asuransi	0	0	0	5	15	95	4,75
		Tunjangan Hari Raya	0	0	0	12	8	88	4,40
Skor Rata-Rata Kompensasi								3,94	

Lanjutan Tabel 1.5

No	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA - RATA
			STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		

4	Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	0	0	8	10	2	74	3,70
		Taat terhadap aturan perusahaan	0	1	6	10	3	75	3,75
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	0	0	4	4	12	88	4,40
		Taat terhadap peraturan lainnya	0	0	0	10	10	90	4,50
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja									4,09
5	Beban Kerja	Beban Waktu	0	0	5	12	3	78	3,90
		Beban usaha mental	0	3	6	10	1	69	3,45
		Beban tekanan psikologis	2	3	9	6	0	59	2,95
Skor Rata-Rata Beban Kerja									3,43
6	Stress Kerja	Stres Lingkungan	1	2	5	8	4	72	3,60
		Stres Organisasi	1	3	8	7	1	64	3,20
		Stres Individu	0	2	3	14	1	74	3,70
Skor Rata-Rata Stress Kerja									3,50
7	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	0	0	7	8	5	78	3,90
		Kebutuhan akan afiliasi	1	0	8	7	4	73	3,65
		Kebutuhan akan kekuasaan	0	2	5	12	1	72	3,60
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja									3,72

Sumber: Hasil Pra Survey Di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat

Hasil pra survey pada Tabel 1.4 di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat memperlihatkan bahwa skor rata-rata *knowledge sharing* sebesar 2,31 dan

skor rata-rata *need for achievement* sebesar 2,19. Hal ini cenderung memiliki kriteria yang kurang baik. Maka dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kepuasan kerja adalah *knowledge sharing* dan *need for achievement*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subki & Afrida (2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Mediasi” menyebutkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun perbedaan penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada lokasi penelitian, peneliti meneliti di Kantor Balai Kota Banda Aceh sedangkan penulis meneliti di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat, kemudian terdapat perbedaan dalam variabel penelitian yang penulis tidak menggunakan variabel budaya organisasi. Selain itu peneliti melakukan penelitian pada tahun 2016 sedangkan penulis melakukan penelitian pada tahun 2022.

Lalu, Penelitian yang dilakukan oleh Unika Prihatsanti (2017) yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja dan *Need for Achievement* dengan Kecenderungan *Resistance to Change*” menyebutkan tingkat kepuasan kerja dan *need for achievement* yang tinggi dapat dikarenakan adanya kesempatan untuk melakukan sesuatu dengan kemampuan sendiri, kesempatan untuk mengembangkan metode kerja sendiri, kesempatan mendapatkan pengakuan dengan bentuk pujian terhadap hasil kerja, kompensasi yang sesuai, hubungan dengan rekan kerja yang baik, termasuk kesempatan untuk menerima tanggungjawab pekerjaan dan mendapatkan

feedback terhadap hasil kerjanya. Adapun perbedaan penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada lokasi penelitian, peneliti meneliti di Dosen UNDIP Semarang sedangkan penulis meneliti di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat, kemudian terdapat perbedaan dalam variabel penelitian yang penulis tidak menggunakan variabel *Resistance to Change* dan variabel Kepuasan Kerja oleh peneliti berada di X1 sedangkan penulis berada di Y. Selain itu peneliti melakukan penelitian pada tahun 2017 sedangkan penulis melakukan penelitian pada tahun 2022.

Keberadaan pegawai yang loyal dan berprestasi dalam sebuah institusi atau perusahaan akan turut menunjang kemajuan bersama. Layaknya aset yang berharga, keberadaan pegawai yang unggul perlu diberikan perlakuan khusus agar pegawai lainnya akan terpacu dan termotivasi untuk mengikuti jejaknya. Perlakuan khusus tersebut dapat berupa pemberian penghargaan atau *reward*. Penghargaan akan diberikan kepada pegawai loyal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan bagi pegawai merupakan suatu tanda apresiasi dari instansi atau perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi pegawai lain untuk bisa berhasil juga, karena dengan adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif. Dari *knowledge sharing* dan *need for achievement* yang baik maka akan terciptanya kepuasan kerja di lingkungan perusahaan.

Faktor-faktor diatas merupakan penyebab menurunnya kepuasan kerja pegawai. Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat dijadikan sebagai objek

penelitian karena dari uraian permasalahan di atas dalam hal *Knowledge sharing* terhadap pegawai yang masih belum menyeluruh dan *Need for Achievement* di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat tidak dilakukan. Maka dengan demikian dari uraian latar belakang diatas, penulis melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan memberikan judul:

“PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *NEED FOR ACHIEVEMENT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KOMISI PENYIARAN INDONESIA DAERAH (KPID) JAWA BARAT”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan langkah awal yang sangat penting dalam suatu proses penelitian. Ketika seorang peneliti menangkap fenomena yang berpotensi untuk diteliti maka langkah selanjutnya adalah mendesak adanya suatu identifikasi masalah dari suatu fenomena yang tengah diamati tersebut.

Identifikasi masalah dalam suatu penelitian merupakan langkah yang diambil oleh seorang peneliti di awal riset. Peneliti sendiri akan melakukan identifikasi masalah dengan menjelaskan terlebih dahulu apa masalah yang ditemukan serta bagaimana masalah tersebut akan diukur dan dihubungkan dengan suatu prosedur penelitian.

Sedangkan Rumusan masalah adalah pengarah tujuan dari sebuah tulisan ilmiah agar fokus terhadap pembahasan hal tertentu. Solusi untuk memudahkan penulis dalam meneliti karena fokus penelitian yang sudah dipersempit, rumusan

suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya fokus penelitian yang bisa melebar dan tidak sesuai dengan tujuan awal pembuatan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang terdapat di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat sebagai berikut:

1. *Knowledge Sharing*;
 - a. Pembagian pengetahuan pada rapat pleno mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir;
 - b. Pembagian pengetahuan tidak dilakukan secara merata ke seluruh pegawai;
 - c. Kurangnya berbagi pengetahuan antar rekan kerja.
2. *Need for Achievement*;
 - a. Tidak ada penghargaan yang diberikan organisasi terhadap pegawai;
 - b. Kurangnya keinginan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Kepuasan Kerja.
 - a. Pegawai merasa kurang puas dengan kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan;
 - b. Kurangnya dukungan antar pegawai yang ada;
 - c. Pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaan yang ditekuni.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, tentang Pengaruh

Knowledge Sharing dan *Need for Achievement* Terhadap kepuasan kerja di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *knowledge sharing* di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat;
2. Bagaimana *need for achievement* di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat;
3. Bagaimana Kepuasan kerja di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat;
4. Seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* dan *need for achievement* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *knowledge sharing* pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat;
2. *need for achievement* pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat;
3. Kepuasan Kerja pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat;
4. Besarnya pengaruh *knowledge sharing* dan *need for achievement* terhadap kepuasan kerja pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian dilakukan untuk meningkatkan pemahaman kita. Penelitian memberikan informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memecahkan

masalah dan membuat keputusan. Adapun kegunaan penelitian pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat ini adalah :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan tentang penerapan ilmu *knowledge sharing, need for achievement* dan kepuasan kerja yang didapatkan selama bangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada di lapangan.
3. Hasil dari penelitian mengenai *knowledge sharing, need for achievement* dan kepuasan kerja ini diharapkan dapat memberikan informasi yang diperlukan bagi pihak lain dan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi khususnya mengadakan penelitian masalah sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Bagi peneliti

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pengaruh *knowledge sharing* dan *need for achievement* terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai *knowledge sharing* dan *need for achievement* terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif Bagi Pegawai.

3. Bagi Masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang *knowledge sharing* dan *Need for Achievement* terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi - studi lanjutan para peneliti dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka menjadi salah satu unsur atau bagian yang harus ada di dalam karya ilmiah atau karya tulis lainnya. Kajian yang berisi pustaka tersebut berisi landasan teori pada karya ilmiah. Sehingga dapat diartikan bahwa suatu tulisan sangat penting dan membutuhkan kajian tersebut. Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah yaitu kajian mengenai manajemen sumber daya manusia, *knowledge sharing*, *need achievement*, dan kepuasan kerja serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Manajemen

Secara etimologi, manajemen berasal dari kata (Bahasa Inggris) *to manage*, dalam Webster's *New cooleglate Dictionary*, kata *manage* dijelaskan berasal dari bahasa Itali "*Managlo*" dari kata "*Managlare*" yang selanjutnya kata ini berasal dari bahasa Latin *Manus* yang berarti tangan (*Hand*). Kata *manage* dalam kamus tersebut diberi arti: membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, dan mencapai urusan tertentu. Pada mulanya manajemen belum dapat dikatakan sebagai teori karena teori harus terjadi atas konsep-konsep yang secara sistematis dapat menjelaskan dan meramalkan apa yang terjadi dalam pembuktian. Setelah beberapa zamandipelajari,

manajemen telah memenuhi persyaratan sebagai bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara terminologi, ada beberapa definisi mengenai manajemen, diantaranya yang dikemukakan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2017:9) menyatakan bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Lalu menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa “Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)”. Sedangkan menurut Firmansyah (2018:4) menyatakan bahwa “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang dilakukan agar suatu usaha dapat berjalan dengan baik memerlukan perencanaan, pemikiran, pengarahan, dan pengawasan serta mempergunakan semua potensi yang ada baik personal maupun material secara efektif dan efisiensi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah rangkaian berbagai kegiatan yang telah ditetapkan dan memiliki hubungan saling ketergantungan antara yang satu dengan

lainnya yang dilaksanakan oleh orang-orang dalam organisasi atau bagian-bagian yang diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan. Fungsi manajemen beraneka ragam seperti perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, motivasi, komunikasi, kepemimpinan, penanggung resiko, pengambilan keputusan, dan pengawasan.

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) dalam bukunya Pengantar Manajemen, fungsi-fungsi manajemen diantaranya adalah :

1. Perencanaan (*Planning*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi suatu hal yang berkaitan dengan kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem, dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Proses implementasi agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi, serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat

menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan dengan target yang diharapkan. Sekalipun berbagai perubahan terjadi di dalam lingkungan bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan hal tersebut penulis sudah sampai pada pemahaman bahwa fungsi manajemen pada dasarnya merupakan sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Dimana semua aspek bekerjasama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang baik sehingga terciptalah sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah disepakati Bersama.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya adalah praktik merekrut, mempekerjakan, memutasi, dan mengelola pegawai di sebuah organisasi

atau perusahaan. Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) menyatakan bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat maksimal”. Menurut Mangkunegara (2017:2) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengadaan, pengendalian, pengembangan karir, kompensasi, Pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018:6) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrase, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses

penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan

saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik- baiknya dalam

mengelola pegawai akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Peranan adanya MSDM sendiri secara garis besar adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya, yang bukan hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Karena berhubungan langsung dengan kualitas SDM, fungsi manajemen sumber daya manusia yang juga penting adalah pelatihan dan pengembangan.

Departemen SDM bertanggung jawab untuk membantu pihak manajer dalam membuat program-program pelatihan bagi tiap lapisan pegawai agar menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Manajemen SDM juga perlu terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan, memperkirakan kebutuhan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan. Tak hanya melakukan pelatihan, fungsi ini juga memungkinkan manajemen SDM untuk bertanggung jawab terhadap masalah pemutusan hubungan kerja dalam suatu keadaan.

2.1.3 *Knowledge Sharing*

Secara harfiah, *knowledge sharing* berarti penyebaran ilmu pengetahuan. Knowledge sharing bisa diartikan secara mudah atau dimaknai sebagai kegiatan manajemen di perusahaan yang bertujuan untuk menyebarkan ilmu atau informasi. Biasanya hal ini bisa berwujud dalam bentuk kegiatan diskusi, presentasi, tutor, dan

masih banyak lagi lainnya. *Knowledge sharing* berguna bagi setiap orang yang ada di perusahaan bisnis atau bahkan antar bisnis. Dengan implementasi yang tepat *knowledge sharing* bisa dilakukan dengan baik agar setiap orang di bisnis tersebut merasakan manfaatnya, saling berkembang dan belajar dari satu sama lain.

2.1.3.1 Pengertian *Knowledge Sharing*

Banyak pengertian mengenai *knowledge sharing* seperti menurut Chao-Sen yang dialih bahasakan Okky Orlando (2018:3) mendefinisikan bahwa proses *Knowledge Sharing* digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. Menurut Van Den Hohft yang dikutip dalam Kartono (2020) yaitu *Knowledge sharing* adalah proses di mana orang saling menukar pengetahuan mereka (secara implisit dan eksplisit) dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru. Berbagi pengetahuan menyiratkan bahwa setiap proses berbagi pengetahuan terdiri dari proses *knowledge donating* dan *knowledge collecting*.

Menurut Kamaruzzaman,dkk dalam sitti aliyah (2019:153) *Knowledge Sharing* merupakan salah satu pengetahuan manajemen untuk memberikan kesempatan kepada anggota kelompok, organisasi, atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang dimiliki kepada anggota lain.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Knowledge Sharing

Knowledge Sharing menurut Lin et al dalam upik selly,dkk (2017:33) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* pada

organisasi adalah :

1. Budaya Perusahaan

- a. *Social network*, merupakan sebuah bentuk layanan internet yang ditujukan sebagai komunitas online bagi orang yang memiliki kesamaan aktivitas, ketertarikan pada bidang tertentu, atau kesamaan latar belakang tertentu.
- b. *Interpersonal trust*, merupakan turunan dari dimensi kepercayaan, *interpersonal trust* yaitu kepercayaan antar sesama pekerja dan antara pekerja dengan atasannya.
- c. *Sharing culture*, untuk menciptakan sebuah budaya pembagian pengetahuan harus mendorong orang untuk bekerja sama lebih efektif, untuk berkolaborasi dan membagi terutama untuk membuat pengetahuan organisasi lebih produktif. Tapi perlu mengingat beberapa hal. Pertama, perlu membagi pengetahuan dan informasi bukan hanya informasi. Kedua, tujuan pembagian pengetahuan adalah untuk membantu sebuah organisasi sebagai keseluruhan untuk mencapai tujuannya. Kita tidak melakukannya untuk kepentingan sendiri. Ketiga, belajar untuk membuat pengetahuan produktif sama pentingnya dengan membagi pengetahuan.
- d. *Learning orientation*, mengemukakan bahwa orientasi pembelajaran merupakan proses dimana individu - individu akan memperoleh pengetahuan serta wawasan baru yang selanjutnya akan memodifikasi perilaku dan tindakan mereka.
- e. *Organizational reward*, *reward* yang nyata dapat mendorong pegawai untuk berbagi pengetahuan, contohnya berupa uang untuk kegiatan

berbagi pengetahuan yang formal dan berbagi pengetahuan melalui interaksi informal harus diberi *reward* berwujud seperti pengakuan.

2. Motivasi Pegawai

- a. *Reciprocal benefit*, Dapat diartikan sebagai pengharapan adanya balasan keuntungan oleh seseorang termasuk juga kepercayaan seseorang bahwa ia akan mendapatkan balasan keuntungan ketika melakukan aktivitas berbagi pengetahuan.
- b. *Knowledge self-efficacy*, Pengetahuan efikasi diri adalah kepercayaan pada kemampuan untuk memberikan pengetahuan yang berharga kepada orang lain. Pengetahuan efikasi adalah anggota efikasi diri dan keyakinan dalam keterampilan dan kemampuannya untuk menanggapi pertanyaan yang dikirim oleh anggota lain, dan untuk memberikan pengetahuan yang berharga dan berguna untuk orang lain. Dengan berbagi pengetahuan yang bermanfaat, orang merasa lebih percaya diri dengan apa yang bisa mereka lakukan. Sehingga pengetahuan efikasi diri bisa diperlakukan sebagai faktor utama dari motivasi sumber untuk berbagi pengetahuan.
- c. *Enjoyment in helping other*, kenikmatan dalam membantu orang lain berasal dari konsep altruisme. Secara umum altruisme dapat didefinisikan sebagai perilaku kebijaksanaan membantu orang lain dengan tugas-tugas tertentu secara organisasi relevan. Secara intrinsik pegawai termotivasi untuk memberikan kontribusi pengetahuan karena melibatkan diri kedalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah adalah menantang

atau menyenangkan, karena mereka menikmati membantu orang lain dan lebih cenderung untuk berbagi pengetahuan.

- d. *Reputation*, Reputasi adalah kepercayaan seseorang bahwa partisipasinya dalam berbagi pengetahuan dalam komunitas virtualnya dapat meningkatkan prestise dirinya diantara anggota komunitas yang lain. Studi yang dilakukan berkaitan dengan aktivitas berbagi pengetahuan mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh antara reputation dengan aksi seseorang dalam aktivitas berbagi pengetahuan.

3. Kompensasi

Kompensasi sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan Kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang dan tunjangan.

4. Kepemimpinan

- a. *Vision And Goals*, Sejatinnya sebuah *vision* dengan sendirinya tidak dapat menciptakan pemimpin, namun pemimpin yang mempunyai visi dan memiliki kemampuan mengkomunikasi-kannya yang akan dapat mengembangkan banyak pemimpin baru untuk menciptakan pertumbuhan berkelanjutan dalam organisasi. Setiap pemimpin memiliki tantangan dan masalahnya sendiri meskipun tantangan atau masalah tersebut tidak berdiri sendiri, akan tetapi rangkaian masa lalu dan juga masalah saat ini yang harus dipecahkan sekarang. Seorang pemimpin memang ditakdirkan untuk memecahkan masalah, makanya seorang pemimpin harus mau dan berani

melakukan tindakan untuk memecahkan masalah, selain itu seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir sistemik.

- b. *Top management support*, dukungan dari manajemen puncak dianggap salah satu pengaruh potensial yang penting pada pengetahuan organisasi. Sejumlah penelitian telah menemukan bahwa *Knowledge Sharing* tidak terjadi secara otomatis dalam sebuah tim, dan pemimpin tim memiliki peran penting untuk memainkan dalam membuatnya terjadi.
- c. *Top management encourage*, seperti halnya dukungan dari manajemen puncak. Dorongan atau *encourage* dari manajemen puncak menjadi salah satu pengaruh potensial yang penting pada pengetahuan organisasi sebagai rangsangan bagi pegawai untuk melakukan berbagi pengetahuan.
- d. *Open leadership climate*, Iklim kepemimpinan terbuka memungkinkan anggotanya mengeluarkan keluhan atau pendapat secara terbuka kepada pimpinan. Dalam jenis iklim organisasi ini, pemimpin digambarkan suka menolong, bersedia mendengarkan kesulitan anggotanya, serta memecahkan masalah dengan melibatkan para anggota organisasi untuk mengambil keputusan bersama.

5. Teknologi Informasi

- a. Teknologi infrastruktur, Infrastruktur TI didefinisikan sebagai sumber daya teknologi bersama yang menyediakan platform untuk aplikasi system informasi perusahaan yang terperinci. Infrastruktur TI meliputi investasi dalam peranti keras, peranti lunak, dan layanan-seperti konsultasi,

pendidikan, dan pelatihan-yang terbesar di seluruh perusahaan atau tersebar diseluruh unit bisnis dalam perusahaan.

- b. *Database utilization*, kumpulan file-file yang mempunyai kaitan antara satu file dengan file lain sehingga membentuk suatu bangunan data untuk menginformasikan suatu perusahaan atau instansi dalam batasan tertentu. Sehingga memudahkan perusahaan untuk memperoleh data yang dicari.
- c. *Knowledge network*, jaringan pengetahuan menyediakan direktori dan perangkat untuk mencari pegawai perusahaan berkeahlian tertentu yang merupakan sumber daya penting dari pengetahuan tersirat. Sering kali sistem semacam ini menyertakan perangkat kolaborasi kelompok (termasuk *wiki* dan *social bookmarking*), portal untuk menyederhanakan akses informasi, perangkat pencarian, dan perangkat klasifikasi informasi berdasarkan sebuah taksonomi yang sesuai dengan organisasinya. Sistem manajemen pengetahuan keseluruhan perusahaan dapat memberikan nilai yang cukup besar jika sistem ini dirancang dengan baik dan memungkinkan pegawai untuk menemukan, berbagi dan memanfaatkan pengetahuan secara lebih efisien.

2.1.3.3 Dimensi *Knowledge Sharing*

Menurut Van den Hohft dan Ridder (2019:2405) terdapat dua dimensi dalam *Knowledge Sharing*, yaitu :

1. *Knowledge Collecting* merupakan pemahaman bersama dan mengumpulkan informasi bagi pegawai menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi, yang mempunyai indikator sebagai berikut :
 - a. Berbagi informasi
 - b. Berbagi keterampilan
2. *Knowledge Donating* merupakan pemahaman bersama dalam berbagi informasi bagi pegawai menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi, yang mempunyai indikator sebagai berikut :
 - a. Menerima informasi
 - b. Menerima pengetahuan

Menurut Ninik dan Yuni (2017:218), adapun faktor yang mempengaruhi pengetahuan seorang individu adalah pendidikan. Pendidikan dapat berupa formal dan informal, semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pengetahuan yang ada. Dengan kata lain pendidikan mempengaruhi pola pikir dan daya nalar seseorang. Kedua adalah umur, dimana seiring bertambahnya umur biasanya individu akan semakin bijaksana karena banyaknya informasi yang diperoleh maupun pengalaman. Ketiga adalah pekerjaan, pekerjaan sangat menguras banyak waktu dan tenaga seseorang. Sehingga semakin sibuk seseorang akan sedikit waktu yang dimilikinya untuk menyerap informasi. Terakhir pengalaman, seorang individu yang memiliki pengalaman yang banyak akan mempengaruhi tingkat pengetahuannya.

2.1.4 *Need for Achievement*

setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan pertama inilah yang disebut sebagai nAch, yaitu kebutuhan akan berprestasi.

2.1.4.1 Pengertian *Need for Achievement*

Kebutuhan berprestasi yaitu sebuah keinginan melakukan pekerjaan yang diberikan untuk lebih baik dari pada sebelumnya Hernanda & Mukzam (2018). Menurut Chong & Khudzir (2018) kebutuhan untuk berprestasi yaitu keinginan atau kebutuhan yang kuat untuk mempertahankan penerimaan penghargaan mereka, pengakuan, reputasi dan karena itu termotivasi untuk bertindak dengan cara yang lebih dalam pencapaiannya. Dengan adanya suatu kebutuhan prestasi maka akan mengarah pada perilaku tertentu terkait pekerjaan untuk pencapaian prestasi tertentu yang diinginkan Murgijanto (2017). Individu yang memiliki tingkat kebutuhan berprestasi tinggi umumnya memiliki tujuan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Mereka juga fleksibel dalam mencari informasi secara terperinci untuk membantu mereka dalam mengejar keunggulan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *need for achievement* merupakan suatu dorongan untuk mencapai suatu keberhasilan dengan tantangan yang sulit, memiliki sasaran yang tepat, memilih mengambil keputusan yang beresiko dan mempertimbangan standar keahlian dan kemahiran yang harus dicapai.

2.1.4.2 Karakteristik *Need for Achievement*

Ada beberapa karakteristik dari individu yang memiliki *need for achievement* yang tinggi menurut Mc.Clelland dalam jurnal Abdillah (2022:23), yaitu:

a. Inovatif

Orang yang memiliki *need for achievement* adalah orang yang aktif dan menghindari rutinitas. Mereka lebih suka mencari informasi untuk menemukan cara yang lebih baik ketika melakukan atau mengerjakan suatu tugas. Orang yang memiliki *need for achievement* yang tinggi adalah orang yang memiliki inovasi yang tinggi, ini dikarenakan mereka lebih menyukai tugas yang sulit, cenderung sesuatu yang baru lebih menantang dibandingkan dengan tugas yang pernah mereka lakukan sebelumnya.

Selain itu orang yang memiliki *need for achievement* yang tinggi selalu memiliki ide dan gagasan untuk dapat melakukan sesuatu yang baru dan melakukan dengan cara yang benar, serta menghindari kecurangan. Sedangkan orang yang memiliki *need for achievement* yang rendah cenderung menetap ditempat yang sama, lebih menyukai mengerjakan pekerjaan dengan prosedur yang sama, serta menyukai kegiatan yang memiliki rutinitas yang sama dari waktu ke waktu. Hal ini menyebabkan orang yang memiliki *need for achievement* yang rendah memiliki tingkat kreativitas yang rendah.

b. Membutuhkan *Feedback*

Orang yang memiliki *need for achievement* yang tinggi menyukai situasi pekerjaan dimana mereka mendapatkan *feedback* tentang bagaimana pekerjaan

yang mereka lakukan. Mereka ingin mengetahui sebaik apa mereka menyelesaikan masalah dibandingkan mengetahui seberapa baik mereka berbau dengan orang lain. Selain itu mereka menyukai pekerjaan yang mendapatkan *feedback* yang jelas dan cepat dinilai untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan.

Mereka yang memiliki *need for achievement* menganggap reward sebagai tolak ukur dari keberhasilan bukan hanya sekedar upah yang mereka dapatkan. Hal ini berbanding terbalik dengan orang yang memiliki *need for achievement* yang rendah, mereka tidak memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan *feedback* terhadap pekerjaan mereka, selain itu mereka cenderung tidak mengharapkan imbalan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

c. Memiliki Tanggung Jawab Personal terhadap Kinerja

Orang yang memiliki *need for achievement* yang tinggi akan bertanggung jawab secara personal dengan hasil dari kinerja mereka, karena dengan melakukan hal yang baik dan benar mereka mendapatkan kepuasan. Mereka hanya berfokus pada tugas yang mereka kerjakan untuk dapat selesai dengan baik dan benar tanpa memperhatikan hubungan interpersonal dengan orang lain. Selain itu mereka menyukai tugas yang sulit dan menantang dimana mereka akan terlibat langsung dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Berbeda dengan orang yang memiliki *need for achievement* yang rendah mereka lebih menyukai tugas yang mudah dan menghindari tanggung jawab mereka. Selain itu orang yang memiliki *need for achievement* yang rendah menghindari situasi yang penuh resiko terhadap mereka. Terakhir adalah orang

yang memiliki *need for achievement* yang rendah lebih menyukai hubungan interpersonal yang baik dibandingkan mengerjakan tugas yang penuh resiko.

d. *Persistence*

Orang yang memiliki *need for achievement* akan bertahan lebih lama pada setiap tugas yang sulit. Mereka tidak menyerah saat melakukan tugas yang sulit dan terus berusaha untuk dapat memecahkan masalah hingga waktu yang ditentukan. Sedangkan orang yang memiliki *need for achievement* yang rendah mempunyai ketakutan untuk bertahan saat mengerjakan tugas yang sulit dan mudah menyerah saat menghadapi tugas yang membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikannya.

e. Menyukai Tugas yang Sulit dan Menantang

Orang yang memiliki *need for achievement* yang tinggi lebih mudah didorong untuk mengerjakan tugas yang memiliki resiko yang tinggi, menantang dan berjuang untuk sukses pada tugas yang sulit sekalipun. Saat bersaing dengan orang lain dengan tugas yang sama, orang memiliki *need for achievement* yang tinggi akan berusaha untuk melebihi orang lain, berusaha untuk melakukan lebih baik dibandingkan orang lain. Mereka juga konsisten saat mengerjakan tugas yang sulit hingga selesai dan harus lebih baik dibandingkan orang lain. Karakteristik ini berbeda dengan orang yang memiliki *need for achievement* yang rendah.

Orang yang memiliki *need for achievement* yang rendah cenderung memiliki kinerja yang rendah saat menghadapi tugas yang sulit. Hal ini disebabkan orang yang memiliki *need for achievement* yang rendah lebih sulit memahami tugas

yang memiliki tingkat kesulitan yang berbeda, dan memiliki ketakutan untuk gagal.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Need for Achievement*

McClelland (1987) dalam jurnal Abdillah (2022:25), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi need for achievement adalah sebagai berikut:

a. Faktor Internal

1. Jenis kelamin

Jenis kelamin juga merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang. Ada dua gagasan mengenai motivasi berprestasi pada wanita, yang pertama adalah bahwa wanita mungkin tidak terlalu termotivasi untuk berprestasi seperti pria. Yang kedua bahwa wanita lebih berusaha untuk mencegah agar tidak sukses karena beranggapan bahwa sukses itu akan mendatangkan ketidakbahagiaan. Kesuksesan memiliki unsur maskulin, seperti jabatan yang prestise, prestasi yang tinggi dan pencapaian lain yang berhubungan dengan nilai-nilai tradisional tentang maskulinitas.

2. Usia

Usia seseorang juga merupakan faktor internal yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang. Kualitas need for achievement akan berubah seiring dengan bertambahnya umur. Motivasi berprestasi tertinggi dijumpai pada usia 20-30 tahun dan mengalami penurunan setelah usia dewasa muda. Hal ini dikarenakan orang yang lebih tua akan mengantikan kembali kesuksesan yang berbeda tidak lagi mengejar tujuan yang sama lagi seperti yang mereka kejar pada

umur 20 atau 30 tahun. Mereka memiliki tujuan yang berbeda dengan perilaku kompetisi yang berbeda juga, namun tujuannya adalah untuk mendapat kesuksesan.

3. Kepribadian

Faktor kepribadian juga dapat mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang. Individu yang menganggap keberhasilan adalah karena dirinya akan memiliki motivasi berprestasi yang berbeda pula dengan individu yang menganggap keberhasilan hanya karena sesuatu diluar dirinya atau karena keberuntungan saja. Individu yang mengalami kecemasan akan semakin termotivasi karena adanya perasaan takut terhadap kegagalan. Beberapa karakteristik kepribadian akan menjadi presiksi seberapa aktif seseorang dalam mencari tantangan yang mana mereka dapat menggunkan kemampuan terbaik mereka untuk mecapai prestasi.

4. *Self Efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu tugas. Pegawai yang memiliki level *self efficacy* yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan sikap kerja yang baik. perilaku manusia adalah proses pengendalian pikiran yang dapat memicu motivasi untuk melakukan tugas yang menantang.

b. Faktor Eksternal

1. Tingkat kesulitan dan resiko tugas yang menengah

Individu dengan motivasi berprestasi tinggi menganggap tugas dengan tingkat kesulitan dan resiko yang terlalu mudah atau terlalu sulit tidak akan

memberi pengaruh pada motivasi individu tersebut untuk berprestasi. Tugas yang terlalu mudah tidak dapat menunjukkan seberapa baik usaha yang telah dilakukan individu tersebut, karena setiap orang pasti bisa mengerjakan tugas yang mudah tersebut. Demikian pula halnya dengan tugas yang terlalu sulit, individu dengan motivasi berprestasi tinggi tetap tidak dapat melihat sebaik apa usaha yang telah dilakukan karena telah gagal dalam mengerjakan tugas yang terlalu sulit. Berbeda dengan tugas dengan tingkat kesulitan dan resiko yang menengah. Tipe tugas ini dapat secara diagnostik menunjukkan bagaimana usaha individu dengan motivasi berprestasi tinggi dalam melakukan tugas tersebut.

2. Organisasi

Merupakan hal-hal diluar diri individu yang dapat memberikan kepuasan pada diri individu dalam melakukan sesuatu, misal: *reward*, *feedback*, sistem manajemen perusahaan, dan lain-lain. Faktor eksternal lainnya adalah organisasi dimana seseorang bekerja. Organisasi yang mempunyai peraturan yang jelas dan konsisten dan para pegawai mendapatkan masukan yang berguna mengenai pekerjaan mereka sehingga mereka mengetahui apa saja yang telah mereka selesaikan dan apa yang mereka butuhkan untuk meningkatkan kualitas kerja. Organisasi yang memelihara keadaan ini seperti akan lebih produktif dan memiliki pegawai yang termotivasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *need for achievement*, faktor organisasi merupakan dari faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *need for achievement*. Faktor organisasi yang akan dibahas adalah budaya organisasi dan persepsi terhadap dukungan organisasi.

2.1.4.4 Dimensi *Need For Achievement*

Menurut McClelland dalam Siagian (2017:169) menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi mempunyai tiga dimensi, yaitu :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan dalam menguasai beberapa keahlian yang sudah menjadi bawaan sejak lahir atau dari latihan yang digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang berwujud tindakan. Indikator dari kemampuan yaitu berupaya menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan Mampu melakukan pekerjaan yang lebih menantang.

2. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam menciptakan sesuatu yang baru, baik melalui pikiran maupun karya yang berbentuk sesuatu yang baru. Indikator dari Kreativitas yaitu inovatif dan pengambilan resiko.

3. Membutuhkan umpan balik

Seseorang pada umumnya memiliki keinginan untuk mendapatkan respon atau umpan balik terhadap suatu permasalahan. Persaingan yang begitu ketat dalam dunia usaha, menuntut untuk berfikir cerdas cepat menanggapi perubahan. Indikator dari membutuhkan umpan balik yaitu kegigihan.

McClelland dalam Mangkunegara (2017:103) mengemukakan 6 karakteristik karyawan yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil dan memikul resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang kongkret dalam semua kegiatan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja

tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Secara teoritis pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya yaitu menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai

yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

2.1.5.2 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak prilaku dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak prilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai :

a. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang lebih dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. OCB menurut Schnake dalam Fattah (2017:295), adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

b. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*)

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya ada menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat. Peneliti memandang absenteism dan turnover merupakan fenomena yang saling berhubungan

yang didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang sangat tidak memuaskan.

c. *Burnout*

Burnout adalah emosional distress atau keadaan psikologi yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan emosi terhadap pekerjaan. Teori *Burnout* mengatakan bahwa pegawai dalam keadaan *Burnout* mengalami gejala – gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain seperti pekerja kesehatan dan pekerja sosial. Kesehatan Mental dan Fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran – ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau tentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada level setiap jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan – kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental tinggi. Skor – skor ini juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dari level dan jabatan.

d. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai

baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku – perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

e. Kepuasan

Hidup Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetapi pegawai juga berpengaruh oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerjanya. Demikian juga sebaliknya, perilaku dan perasaan tentang sesuatu di luar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:120), menyatakan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai antara lain:

a. Gaji atau kesejahteraan

Salah satu bentuk komponen financial yang diterima pegawai pada periode waktu tertentu atau kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang dirancang dan dikelola dengan prinsip adil dan layak.

b. Kesempatan Promosi jabatan

Proses pemindahan dan penempatan seorang pegawai pada posisi jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya yang memberi tantangan, tanggung jawab, otoritas, status dan imbalan yang lebih besar dari jabatan yang mereka duduki sebelumnya.

c. Rekan kerja (*cowokers*)

Kesempatan yang dimiliki oleh pekerja untuk bekerja sama dengan pekerja yang lainnya, sehingga mereka dapat bertukar pikiran dan mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja.

d. Mutu pengawasan

Kemampuan atasan yang dalam hal ini bertindak sebagai pengawas dalam pemberian bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai demikian pula partisipasi yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

e. Jenis pekerjaan atau pekerjaan itu sendiri

Sikap pekerja terhadap karakter pekerjaan seperti variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi, dan umpan balik kerja.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki yang dialih bahasakan oleh Triatna (2017:110), menyatakan kepuasan kerja akan banyak dipengaruhi oleh *reward* dan *punishment* yang diterima dan dipersepsikan oleh individu yang

bersangkutan, selain itu kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai dan persepsi terhadapnya. Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerja memberi kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individu yang penting.

d. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

e. Komponen genetik

Komponen kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.5.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya ada banyak dimensi dan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Menurut Stephen P. Robbins yang dialih bahasakan oleh emron et al (2016:213) dimensi dan indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan pegawai terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan pegawai terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu
 - a. Kepuasan atas peluang mengembangkan karir.

- b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima.
4. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.

Dari beberapa alternatif indikator kepuasan kerja pegawai yang telah disebutkan sebelumnya, maka penulis mengadopsi pendapat Stephen P. Robbins (2017:121) bahwa dimensi kepuasan kerja mencakup kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, dan supervisi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu upaya yang digunakan penulis sebagai dasar untuk mencari perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung dalam penyusunan penelitian ini. Pada bagian ini penulis mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang hendak dilakukan.

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	-------------------------------	------------------	-----------	-----------

1.	<p>Ahmad Munif, Dkk (2018)</p> <p>Analisa Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Ekstrinsik, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kantor Jasa</p> <p>https://journals.usm.ac.id Vol 11, No 3 (2018)</p>	<p>Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KJPP NDR. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan KJPP NDR.</p>	<p>Variabel Kepuasan Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Pengembangan karir - Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik - Variabel Y sebagai Kinerja Sdm - Kepuasan kerja sebagai variabel intervening - Objek Penelitian - Waktu penelitian
----	---	---	--------------------------------	---

LANJUTAN TABEL 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	<p>Annisa Abdillah Zuhair Deyon. (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Need For Achievement (N-Ach)</i> Terhadap Kemampuan <i>Self Regulated Learning</i> Pada Siswa Kelas X Mipa Tahfidz Man 1 Jember</p> <p>Repository.uinkhas.ac.id</p>	<p>Tidak terdapat pengaruh <i>need for achievement (n-Ach)</i> terhadap kemampuan <i>self regulated learning</i> pada siswa kelas X MIPA Tahfidz MAN 1 Jember.</p>	<p>Variabel <i>Need for Achievement</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan <i>Self Regulated Learning</i> - Objek Penelitian - Waktu penelitian

3.	<p>Ardi Hidayat (2017)</p> <p>Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pt. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator.</p> <p>SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis p- ISSN:1978-2241 e- ISSN:2541-1047 Volume X, Nomor 1, Desember 2017</p>	<p>Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderating</p>	<p>Variabel Kepuasan Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Budaya Kerja - Variabel Kinerja Pegawai - Objek Penelitian - Waktu penelitian
----	---	---	--------------------------------	---

LANJUTAN TABEL 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	-------------------------------	------------------	-----------	-----------

4.	<p>Arif Fakhrudin (2018)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.</p> <p>Jurnal Manajemen Dirgantara Vol.11 No.2, Desember 2018</p>	<p>Variabel motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>	<p>Variabel Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Budaya Organisasi - Variabel Lingkungan Kerja - Objek Penelitian <p>Waktu penelitian</p>
5.	<p>Bascanti Ritonga. (2018)</p> <p>Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Mas Nurul Iman Sukaramai Kecamatan Bilah Barat Kabupaten Labuhanbatu</p> <p>http://repository.uin-su.ac.id/3833/</p>	<p>Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja.</p>	<p>Variabel Motivasi Berprestasi (<i>Need for achievement</i>) dan Kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Produktivitas kerja - Waktu penelitian - Objek penelitian

LANJUTAN TABEL 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	-------------------------------	------------------	-----------	-----------

6.	<p>Deny Kusumayadi. (2020)</p> <p>Determinasi Kompensasi, Motivasi, Stres, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)</p> <p>https://dinastirev.org/JEMSI Volume 2, Issue 2, November 2020 E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916</p>	<p>Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel Kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Variabel Kompensasi - Variabel Motivasi - Variabel Stress - Objek penelitian - Waktu penelitian
7.	<p>Fransiscus Mario Bele Bau (2017)</p> <p>Dampak <i>Self Efficacy, Need for Achievement</i>, Relasi dengan Sesama, dan <i>Locus of Control</i> terhadap Motivasi untuk Belajar dan Efeknya pada Prestasi Belajar Mahasiswa STIE YKPN Yogyakarta.</p> <p>Vol. 27, No. 1, April 2016: 27-35</p>	<p>Ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen.</p>	<p>Variabel <i>Need for Achievement</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Self Efficacy</i> - Relasi dengan sesame - <i>Locus of Control</i> - Motivasi untuk belajar - Efek pada prestasi belajar mahasiswa - Objek Penelitian - Waktu penelitian

LANJUTAN TABEL 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	<p>Indah Permatasari (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Need For Achievement</i> Terhadap <i>Job Performance</i> Dengan <i>Budgetary Participation</i> Sebagai Variabel Intervening.</p> <p>repository.uinjkt.ac.id</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa <i>need for achievement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>budgetary participation</i>.</p>	<p>Variabel <i>Need for Achievement</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Budgetary Participation</i> - <i>Job Performance</i> - Waktu penelitian - Tempat Penelitian
9.	<p>Ken Sudarti, Wasitowati. (2021)</p> <p><i>a strategy to drive knowledge sharing behaviour and adaptive selling capability</i></p> <p>Jurnal Siasat Bisnis Vol .25 No. 1, 2021 ,41-56</p>	<p>Perilaku berbagi pengetahuan sebagai upaya peningkatan kapabilitas penjualan adaptif dapat ditingkatkan melalui kebijakan proses kepegawaian dalam kerja tim dengan mengutamakan nilai-nilai inti karyawan.</p>	<p>Variabel <i>Knowledge Sharing</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>adaptive selling capability</i> - Waktu penelitian - Tempat Penelitian
10.	<p>Luthfi Akhlaqun Nisa. (2019)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap knowledge sharing.</p>	<p>Variabel <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Kepuasan Kerja</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Budaya organisasi - Objek Penelitian - Waktu Penelitian

LANJUTAN TABEL 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Karyawan Yang Dimediasi Oleh Knowledge Sharing</p> <p>http://eprintslib.um.mgl.ac.id/</p>			
11.	<p>M.Subki , Afrida. (2017)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Kantor Balai Kota Banda Aceh)</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 1, No. 2, November 2017: 1-17</p>	<p><i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Variabel <i>knowledge sharing</i> dan kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Budaya Organisasi - Objek Penelitian - Waktu Penelitian
12.	<p>Mia, L & Alam, B. (2017)</p> <p><i>Need for achievement, Style of Budgeting and Managerial Performance in a Non Governance Organization (NGO): Evidence From an Oriental Culture</i></p>	<p><i>Need for achievement</i> berpengaruh positif terhadap <i>budgetary participation</i></p>	<p>Variabel <i>Need for Achievement</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel <i>Style of Budgeting</i> - Objek penelitian - Waktu penelitian

LANJUTAN TABEL 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://research-repository.griffith.edu.au/			
13.	Muhammad Elfi Azhar, Dkk. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020 :46 -60	Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Abadi Setiacargo.	Variabel Kepuasan Kerja	- Variabel Disiplin kerja - Variabel Kompensasi - Objek penelitian - Waktu penelitian
14.	Novinaz Benita (2020) Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Mataram. Jurnal Riset Akuntansi Aksioma Vol. 19, No. 2,	<i>knowledge sharing</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor DPMPTSP Kota Mataram.	Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	- Budaya Organisasi - Kinerja pegawai - Waktu penelitian - Tempat Penelitian

LANJUTAN TABEL 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Desember 2020			
15.	<p>Panagiotis Trivellas, Dkk. (2017)</p> <p><i>The impact of knowledge sharing culture on job satisfaction in accounting firms.</i></p> <p><i>Procedia Economics and Finance</i> 19 (2017) 238 – 247</p>	<p>Implikasi manejerial pada penelitian ini bersifat positif.</p>	<p>Variabel pengaruh <i>knowledge sharing</i> dan <i>job satisfaction</i> (kepuasan kerja)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Waktu penelitian - Variabel <i>Job satisfaction</i>
16.	<p>Raihanah Daulay. (2021)</p> <p>Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (<i>Need for Achievement</i>) Karyawan</p> <p>Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), 2021, hal 156-164 ISSN 2714-8785</p>	<p>Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (<i>Need for Achievement</i>) karyawan.</p>	<p>Mempunyai kesamaan dengan variabel kepuasan kerja dan <i>Need for achievement</i> yang berkesinambungan dengan prestasi kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Pengembangan Karir - Objek penelitian - Waktu penelitian
17.	<p>Ratna Kusumawati. (2018)</p> <p>Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya</p>	<p>Budaya Organisasi terbukti merupakan faktor yang mampu</p>	<p>Variabel Kepuasan Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Budaya Organisasi - Variabel Gaya Kepemimpinan - Variabel Kinerja Karyawan

LANJUTAN TABEL 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)</p> <p>Jurnal Ilmiah FE-UMM Vol. 12 (2018) No. 2 ISSN Cetak 1978-6573 ISSN Online 2477-300X</p>	<p>meningkatkan Kepuasan Kerja. Dari hasil analisa, komponen Budaya Organisasi yang paling menentukan adalah pelibatan. Dari hasil tersebut maka perusahaan sebaiknya meningkatkan pelibatan karyawan.</p>		<p>- Objek Penelitian - Waktu penelitian</p>
18.	<p>Rayees Farooq. (2018)</p> <p><i>A conceptual model of knowledge sharing</i></p> <p><i>International Journal of Innovation Science Emerald Publishing Limited</i> www.emeraldinsight.com/1757-2223.htm</p>	<p>Jika <i>tacit knowledge</i> sulit untuk dibagikan, intrinsic. insentif dapat memainkan peran penting dan insentif ekstrinsik lebih baik dikaitkan dengan eksplisit pengetahuan.</p>	Variabel <i>Knowledge Sharing</i>	<p>- Objek penelitian - Waktu penelitian</p>

LANJUTAN TABEL 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
19.	<p>Sahli Mustofa, Dkk. (2019)</p> <p>Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Kspmekar Surya Karanganyar)</p> <p>Jurnal Manajemen SumberDaya Manusia Vol. 13No. 1Juni2019: 117–131</p>	<p>Temuan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP Mekar Surya Karanganyar. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi karyawan meningkat, maka kepuasan kerja semakin meningkat pula. Sebaliknya jika motivasi karyawan menurun, maka kepuasan kerja juga semakin menurun.</p>	Variabel kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Kompensasi - Variabel motivasi - Variabel Kinerja Karyawan

LANJUTAN TABEL 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20.	<p>Tinjung Desy Nursanti, Dkk. (2018)</p> <p>Dampak Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan yang Dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja pada Divisi Akuntansi dan Keuangan.</p> <p>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol. 4 No. 1 April 2018: 38-44</p>	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berbagi pengetahuan karyawan divisi keuangan dan akuntansi dengan sifat hubungan yang cukup kuat dan searah</p>	<p>Menggunakan variabel Kepuasan kerja Dan <i>Knowledge sharing</i> (Berbagi pengetahuan)</p>	<p>- Variabel Kinerja karyawan - Objek Penelitian - Waktu Penelitian</p>
22.	<p>Tri Cicik Wijayanti (2019)</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk</p> <p>Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal ISSN 2579-5791(Paper) ISSN 2550-0856(Online)Vol.3, No.1, 2019, pp. 57–65</p>	<p>Karyawan pada PT. Semen Indonesia menilai bahwa <i>knowledge management</i> yang terdapat pada perusahaan sudah membantu dalam pemenuhan kepuasan kerja.</p>	<p>Variabel <i>Knowledge Sharing</i> Dan Kepuasan Kerja</p>	<p>- Objek Penelitian - Waktu Penelitian</p>

LANJUTAN TABEL 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
23.	<p>Trinovela Simanjuntak, Dkk. (2021)</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba Tarogong Bogor.</p> <p>JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen VOL. 2, NO. 1,</p>	<p><i>knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Menggunakan variabel <i>Knowledge Sharing</i> dan Kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Waktu penelitian - Variabel <i>Employee Engagement</i>
24.	<p>Vivy Kristinae. (2018)</p> <p>Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan di Pujasera Palangka Raya)</p> <p>Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis2(2) 78-93</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diatas ditemukan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja ber-pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pujasera</p>	<p>Variabel kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Motivasi Kerja - Variabel Lingkungan Kerja - Objek Penelitian - Waktu penelitian

LANJUTAN TABEL 2.1

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
25.	Wulan Maria Panungkelan (2020) Pengaruh <i>Knowledge Sharing Management</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado Ejournal.unsrat.ac.id (2020)	<i>Knowledge Sharing management</i> Berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.	Variabel <i>Knowledge Sharing</i> dan Kepuasan Kerja	- Variabel Kinerja Karyawan - Objek Penelitian - Waktu penelitian

Sumber: Hasil Penelitian Terdahulu (2022)

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas dapat dilihat bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti *knowledge sharing* dan *need for achievement* terhadap kepuasan kerja, dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

kerangka berpikir pada dasarnya adalah susunan seluruh variabel atau segala sesuatu yang nantinya membantu menjalankan penelitian dengan baik dan benar. Sugiyono (2018:60). Menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dalam rangka pemikiran ini penulis akan menjelaskan mengenai keterkaitan antar variabel untuk menjelaskan

kedudukan variabel-variabel dalam penelitian ini.

Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.3.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengetahuan yang di dapat dan di miliki oleh setiap individu akan bertambah dengan adanya *knowledge sharing*. Budaya *knowledge sharing* dapat meningkatkan pengetahuan individu dalam organisasi sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai. *Knowledge sharing* sangat penting bagi setiap pegawai, karna dengan tertanamnya pengetahuan pada setiap pegawai menciptakan pengetahuan baru yang dapat mempengaruhi suatu kepuasan kerja pegawai.

Aktivitas berbagi pengetahuan mencakup berbagi pengalaman dan pengetahuan, akan membantu individu menyelesaikan masalah pekerjaan berdasarkan pengalaman yang sudah ada yang menjadikan kepuasan kerja pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subki dan Afrida (2017:12) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing* pada pegawai kantor balai kota banda aceh. Luthfi (2019:72) menemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lalu, Trinovella simanjuntak (2021:51) membenarkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh secara parsial positif dan

signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di NARMA Toserba Narogong Bogor.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu di atas, maka dalam melandasi penelitian yang akan dilakukan penulis, maka dapat dikatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja suatu usaha atau organisasi.

2.3.2 Pengaruh *Need for Achievement* Terhadap Kepuasan Kerja

Individu dengan *need for achievement* tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk mengambil tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan tugas, cenderung untuk menetapkan tujuan yang sulit, dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan umpan balik bagi kinerjanya. McClelland menemukan bahwa mereka dengan dorongan prestasi yang tinggi berbeda dari orang lain dalam keinginan kuat mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari kesempatan kesempatan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah.

Mereka yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan dimana mereka memiliki tanggung jawab pribadi, akan memperoleh balikan dan tugas pekerjaannya memiliki resiko yang sedang sehingga mereka akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif Fakhruddin (2018:44) Variabel motivasi berprestasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lalu, menurut deny kusumayadi (2020:223)

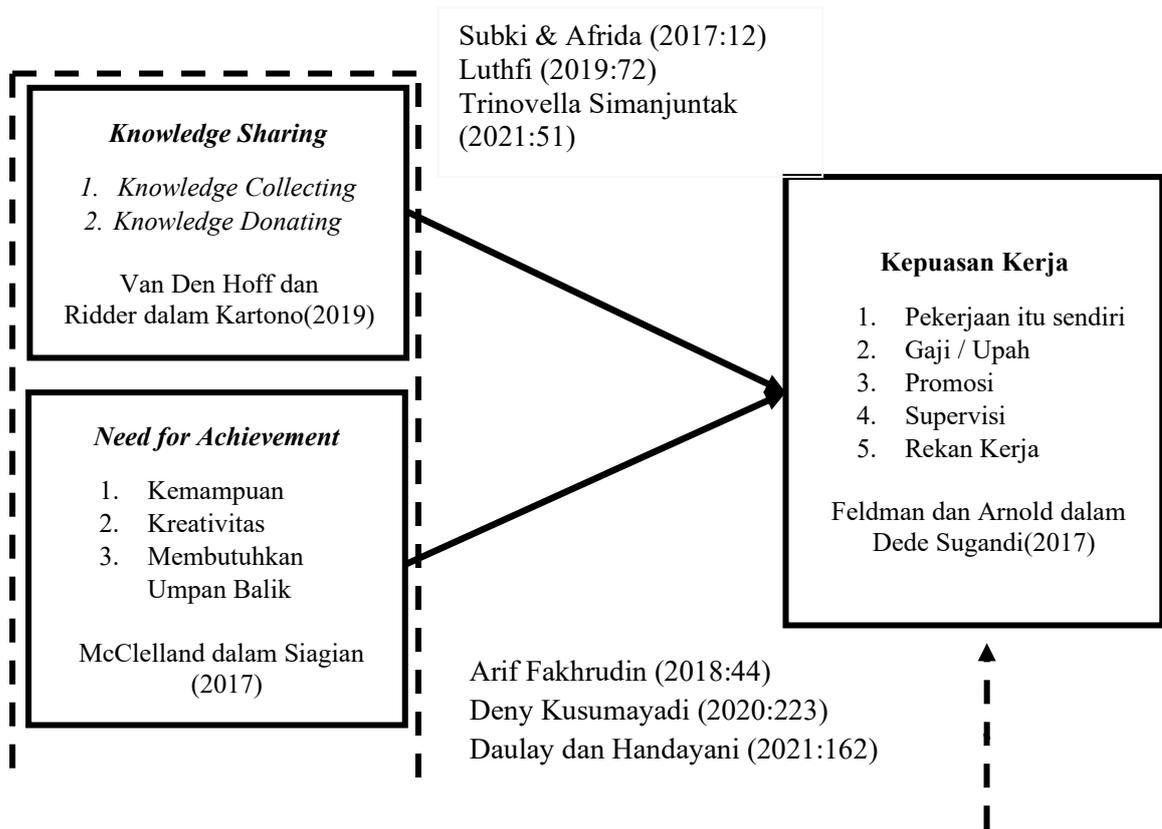
Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan penelitian Daulay dan Handayani (2021:162) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan Prestasi Kerja pada karyawan PT. Telkom.

Maka dapat disimpulkan bahwa *need for achievement* merupakan faktor yang penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut. mentransformasikan para pengikut dengan cara membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil suatu pekerjaan.

2.3.3 Pengaruh Knowledge Sharing dan Need for Achievement Terhadap Kepuasan Kerja

Sumber daya memungkinkan pegawai untuk mengakses, berbagi, dan menggunakan kembali atau menerapkan pengetahuan yang disimpan di seluruh organisasi. Pengetahuan itu dapat didokumentasikan atau disimpan dalam pikiran pegawai lain. Motivasi berprestasi dapat mencakup harapan sukses dan ketakutan akan kegagalan. Dengan demikian, jika motif pencapaian mendorong berbagi pengetahuan, individu akan mungkin berbagi pengetahuan mereka, jika mereka berharap untuk berhasil di tempat kerja melalui perilaku, atau mereka mungkin menghindari berbagi pengetahuan karena takut kesalahan mereka mungkin terjadi, terdeteksi atau bahwa mereka mungkin tidak dapat berbagi pengetahuan dengan sukses. Menurut Rayees Farooq (2018) Sistem penghargaan didefinisikan sebagai proses memotivasi karyawan pada berbagai tingkat organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Lee dan Ahn yang dikutip dari penelitian Rayees Farooq (2018)

menyatakan bahwa ekstrinsik insentif paling cocok untuk strategi kodifikasi. Di sisi lain, insentif intrinsik adalah terbaik untuk strategi personalisasi. Sistem penghargaan, personalisasi dan strategi kodifikasi berhubungan erat satu sama lain. Jika knowledge sulit untuk dibagikan, intrinsic insentif dapat memainkan peran penting dan insentif ekstrinsik lebih baik dikaitkan dengan eksplisit pengetahuan. Dengan demikian dapat diduga bahwa knowledge sharing dan need for achievement secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiono (2017) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dinyatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh oleh pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Need for Achievement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis Parsial

- a. *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b. *Need for Achievement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode merupakan cara untuk memecahkan suatu masalah. Dalam hal ini jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey artinya dimana teknik pengumpulan data informasi yang dilakukan menggunakan susunan pertanyaan yang diajukan kepada responden. Menurut Arikunto (2019:136) metode penelitian adalah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif.

Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian deskriptif adalah Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. metode penelitian deskriptif digunakan untuk memecahkan sekaligus menjawab permasalahan yang terjadi pada masa sekarang. Berdasarkan pengertian di atas, maka penggunaan penelitian deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah nomor 1 (satu) hingga nomor 3 (tiga) yang telah ditentukan sebelumnya. Rumusan yang ada yaitu bagaimana knowledge sharing di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat, bagaimana need for achievement di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat, dan bagaimana Kepuasan kerja di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat.

Sedangkan metode penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2017:20)

adalah metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Metode penelitian verifikatif juga terdapat pada rumusan masalah yang ada. Rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini yaitu Seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* dan *need for achievement* terhadap kepuasan kerja pegawai pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai penelitian, mengetahui seberapa besar pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja pegawai, dan seberapa besar pengaruh *Need for Achievement* terhadap kepuasan kerja Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian, karena dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti indikator. Untuk lebih jelas, berikut pengertian variabel penelitian dan operasionalisasi variabel penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai *Knowledge Sharing* dan *Need for Achievement* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat. Adapun menurut (Sugiyono, 2017:38)

variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat.

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel lain. Variabel bebas dinyatakan dalam “X” dimana *Knowledge Sharing* (X1), dan *Need for Achievement* (X2).
2. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dinyatakan dalam “Y”. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

3.2.2 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan dari masing masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang diteliti yaitu *Knowledge Sharing* (X1), *Need for Achievement* (X2) dan Kepuasan Kerja (Y), dimana terdapat variabel dan konsep variabel, indikator, ukuran dan skala pengukuran.

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk memudahkan proses mendapatkan dan mengelola data yang berasal dari para responden. Selain itu

operasionalisasi variabel berisi kegiatan yang bertujuan untuk memecahkan variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga diketahui ukurannya. Operasionalisasi variabel sebagai upaya penelitian untuk menyusun secara rinci hal-hal yang meliputi nama variabel, konsep variabel, indikator, ukuran dan skala.

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<i>Knowledge Sharing (X1)</i>					
Knowledge sharing adalah proses di mana orang saling menukar pengetahuan mereka (secara implisit dan eksplisit) dan bersama-sama menciptakan pengetahuan baru. Berbagi pengetahuan menyiratkan bahwa setiap	1. <i>Knowledge Collecting</i>	a. Berbagi Informasi	Karyawan dapat membagikan informasi dengan baik ketika karyawan lain meminta informasi tersebut	Ordinal	1
		b. Berbagi Keterampilan	Karyawan dapat membagikan keterampilan yang ia miliki Ketika karyawan lain meminta hal tersebut	Ordinal	2
	2. <i>Knowledge Donating</i>	a. Menerima Pengetahuan	Rekan kerja lain memberikan	Ordinal	3

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
proses berbagi pengetahuan terdiri dari proses knowledge donating dan knowledge collecting. Van Den Hohft dalam Kartono (2018:3)			karyawan ilmu pengetahuan baru tanpa diminta		
		b. Menerima Informasi	Rekan kerja memberikan informasi terbaru tanpa di minta terlebih dahulu	Ordinal	4
<i>Need For Achievement (X2)</i>					
Teori kebutuhan McClelland menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan/kekuatan dan hubungan merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan motivasi seseorang.	1. Kemampuan	a. Berupaya menyelesaikan pekerjaan secara tuntas.	Tenaga yang dikeluarkan semata-mata untuk menunjang hasil kerja yang maksimal.	Ordinal	5
		b. Mampu melakukan pekerjaan yang lebih menantang.	Pekerjaan yang saudara lakukan saat ini sangat menantang untuk memberikan prestasi yang maksimal.	Ordinal	6

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
David Mc Clelland dalam Siagian (2015:131)	2. Kreativitas	a. Inovatif	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasiakan memberikan motivasi kerja bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya.	Ordinal	7
		b. Pengambilan Resiko	Langkah yang diambil demi perbaikan sistem perusahaan tetap harus dipertanggung jawabkan.	Ordinal	8
	3. Membutuhkan umpan balik	Kegigihan	Saudara giat bekerja dikarenakan adanya kesempatan yang diberikan untuk menduduki posisi tertentu	Ordinal	9
Kepuasan Kerja (Y)					
Kepuasan kerja merupakan sikap umum	1. Pekerjaan itu sendiri	a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang	Ordinal	10

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
seseorang terhadap pekerjaannya Stephen P. Robbins yang dialih bahasakan oleh emron et al (2016:213)		kemampuan yang dimiliki.	dimiliki.		
		b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.	Tingkat kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.	Ordinal	11
	2. Gaji	a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Tingkat kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Ordinal	12
		b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan	Tingkat kepuasan atas tunjangan yang diberikan	Ordinal	13
	3. Promosi	a. Kepuasan atas peluang mengembangkan karir	Tingkat kepuasan atas peluang mengembangkan karir	Ordinal	14
		b. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima	Tingkat kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima	Ordinal	15
	4. Supervisi	a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	Ordinal	16
		b. Kepuasan atas dukungan	Tingkat kepuasan atas dukungan	Ordinal	17

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		moril yang diberikan atasan	moril yang diberikan atasan		

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki populasi yang disebut sampel, dan sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Dalam penelitian ini populasinya adalah 35 pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:127) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Sampel dilakukan

karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak

1.1.1 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:118) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling.

1. *Probability Sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah).
2. *Non Probability Sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, *snowball*. Karena jumlah pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat memiliki populasi di bawah 100 orang, maka penelitian ini termasuk ke dalam kategori sensus atau sampling jenuh yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat yaitu berjumlah 35 orang karyawan, yang keseluruhannya dijadikan sebagai responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang ada di dalam pengumpulan data ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:137) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2017:114) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Lapangan

Melaksanakan peninjauan ke organisasi atau instansi yang bersangkutan. Data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak komisioner serta penyebaran kuesioner kepada responden pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat. Tujuan penelitian lapangan ini adalah memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

a. Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan yang terjadi dilapangan. Untuk mendapat data-data informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini, yaitu Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja

Pegawai.

b. Wawancara

Yaitu suatu bentuk komunikasi secara lisan yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang keadaan perusahaan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah komisioner Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat.

c. Penyebaran angket atau kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang sesuai yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature-literature*, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian
- b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

- c. Internet, dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.

3.5 Uji Instrument Penelitian

instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau sejauh mana pernyataan dapat dipahami dan tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan.

3.5.1 Uji Validasi

Validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2017:168) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor totalnya.

Menurut Sugiyono (2017:179) syarat yang harus dipenuhi untuk memenuhi

kriteria validitas suatu alat ukur adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka item – item pernyataan dari kuisisioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka item – item pernyataan dari kuisisioner dianggap tidak valid.

Dalam mencari nilai korelasi dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah responden uji coba

X = Skor tiap item

Y = Skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Nilai validitas suatu butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai *r* hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0.3 .

3.5.2 Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan ukuran mana yang dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan ukuran mana yang harus dilakukan jika dilakukan pengukuran 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode belah dua dari Spearman-Brown Correlation (split-half method). Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

- a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.

- b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
- c. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{(n \sum AB) - (\sum A) (\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2] [n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefesien korelasi *Pearson Product Moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

- d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r : Nilai reliabilitas

r_b : Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.7

Selain valid instrumen penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrumen penelitian menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat

dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

3.6 Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2017:147) metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Analisis data digunakan untuk mengolah data menjadi suatu informasi yang nantinya data tersebut akan lebih mudah untuk dipahami dan diinterpretasikan. Data yang akan dianalisis merupakan data dari hasil penelitian lapangan dan studi kepustakaan yang kemudian diadakan perhitungan hasil kuesioner agar hasil dapat teruji dan dapat diandalkan. Setiap masing-masing kuesioner diberikan nilai dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2018:93) mengatakan, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya

berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X1) = *Knowledge sharing*, (X2) = *Need for Achievement* (Y) = Kepuasan Kerja.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini juga menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang tujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan sejauh mana tanggapan karyawan terhadap variabel X1 (*Knowledge Sharing*), variabel X2 (*Need for Achievement*), dan variabel Y (Kepuasan Kerja) Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat. Menurut Sugiyono (2017:147) analisis deskriptif adalah metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian, dalam melakukan analisis deskriptif diperlukan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam operasionalisasi variabel semua diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner. Dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut akan diberikan alternatif jawaban dengan skala likert.

Untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, maka selanjutnya harus dilakukan penghitungan frekuensi jawaban dari setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan serta dihitung rata-rata dari setiap indikator tersebut. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Rata - Rata} = \frac{\Sigma(\text{Frekuensi} \times \text{bobot})}{\Sigma \text{Sampel} (n)}$$

Tabel 3. 2 Pemberian Skor Skala Likert

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2017:147)

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Mengacu kepada ketentuan tersebut ditabulasikan untuk menghitung validasi dan realibilitas. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times} = \text{Skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata maka hasil tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Dimana diketahui :

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

NJI (nilai jenjang interval) = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

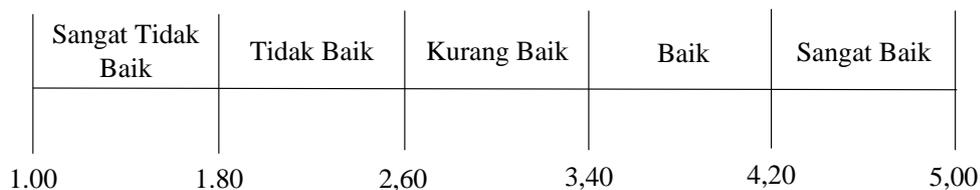
Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber (Sugiyono, 2018:134)

Berdasarkan hasil di atas maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam analisis verifikatif cara atau teknik statistik yang digunakan adalah statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2017:148). Verifikatif berarti menguji teori

dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* (X_1) dan *Need for Achievement* (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y). Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode yang akan peneliti bahas pada sub bab berikutnya.

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) menyatakan bahwa Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel *Knowledge Sharing* (X_1), *Need for Achievement* (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen apabila variabel dependen tersebut mengalami perubahan.

Menurut Sugiyono (2017:277), rumus persamaan regresi linier berganda ditetapkan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Fungsi tersebut menerangkan hubungan antara dua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana:

Y : Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a : Bilangan Konstanta

β_1 : Koefisien regresi variabel *Knowledge Sharing*

x_1 : Variabel bebas (*Knowledge Sharing*)

b_2 : Koefisien regresi variabel *Need for Achievement*

x_2 : Variabel bebas (*Need for Achievement*)

e : Tingkat Kesalahan (*Standard error*)

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) Analisis Korelasi Berganda yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel *Knowledge Sharing* (X_1), dan *Need for Achievement* (X_2), terhadap Kepuasan Kerja (Y). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah Koefisien Korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Adapun rumus korelasi berganda menurut Sugiyono (2017:277) adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JK_{(reg)}}{\Sigma y^2}$$

Dimana :

R^2 = Kuadrat dari korelasi berganda

$JK_{(reg)}$ = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

Σy^2 = Jumlah kuadrat total

Berdasarkan nilai R yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < R < 1$ sebagai berikut:

Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y positif.

Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan antar variabel X_1 , X_2 dan Y negatif.

Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan variabel X_1 , X_2 dan Y .

Berikut peneliti sajikan pada halaman selanjutnya mengenai tabel 3.4 yaitu taksiran besarnya koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval	Korelasi Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:147)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi yaitu :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Kuadrat dari korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

1. Jika nilai K_d mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika nilai K_d mendekati angka satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.6.2.4 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu:

$$R^2 = \beta \times \text{ZeroOrder} \times 100\%$$

Dimana :

R^2 : Kuadrat dari korelasi berganda

β : Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zeroorder : Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Apabila :

$R^2 : 0$, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah.

$R^2 : 1$, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, Kuat.

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik

(Sugiyono, 2017:96).

Dalam pengujian hipotesis ini, penulis menetapkan dengan menggunakan uji signifikan dengan penetapan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_0) adalah suatu hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel intervening dan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel intervening dan variabel dependen. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel independent dengan variabel intervening dan ada pengaruh signifikan antara variabel intervening dan variabel dependen.

3.7.1 Uji Hiptesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji penelitian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui peran parsial anantara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengamsusikan bahwa variabel lain dianggap konstan (Sugiyono, 2017:106). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data *coefficients*. Untuk mencari nilai thitung menurut Sugiyono (2017:184) maka pengujian tingkat signifikannya adalah dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{R\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - R^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai uji t hitung

R = Koefisien korelasi berganda

R^2 = Kuadrat dari korelasi berganda

n = Jumlah sampel

Untuk menentukan nilai t_{tabel} digunakan tingkat signifikansi sebesar 10% atau $\alpha = 0,10$ dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 10\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 10\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan. Adapun rancangan pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

1. Pengaruh X_1 (*Knowledge Sharing*) terhadap Y (Kepuasan Kerja)

$H_{01} : \beta_1 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Knowledge Sharing* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Knowledge*

Sharing (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Pengaruh X_2 (*Need for Achievement*) terhadap Y (Kepuasan Kerja)

$H_{02} : \beta_2 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Need for Achievement* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Need for Achievement* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

3.7.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent (variabel bebas) memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji F dilakukan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang biasa disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA). Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \beta_2 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Knowledge Sharing* (X_1) dan *Need for Achievement* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

$H_a : \beta_1 \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Knowledge Sharing* (X_1) dan *Need for Achievement* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian Uji F menurut Sugiyono (2017:192) dapat menggunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independent

n : Jumlah anggota sampel

Untuk menentukan taraf nyata (signifikan) yang digunakan yaitu sebesar 10% atau $\alpha = 0,10$ dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = n-k-1$. Selanjutnya pengujian membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh).

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Jawa Barat. Jl. Malabar No.62 Bandung, Jawa Barat 40262. Waktu penelitian yang dilakukan yaitu pada periode bulan Juni sampai dengan selesai.

3.9 Rancangan Kuisisioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang di operasionalisasikan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel *knowledge sharing* dan *need for achievement* terhadap kepuasan kerja, sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sehingga responden tinggal memilih.