

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah salah satu bagian yang ada dalam suatu penulisan karya ilmiah dan berisi tentang teori-teori, hasil penelitian dan publikasi umum yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang peneliti teliti.

Teori yang diuraikan dimulai dengan pengungkapan teori manajemen sebagai *grand theory*, manajemen sumber daya manusia sebagai *middle theory*, serta teori *teamwork*, *knowledge sharing*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai sebagai *applied theory*.

2.1.1 Manajemen

Manajemen dalam kehidupan sehari-hari sangatlah membantu aktivitas individu maupun organisasi untuk mempermudah pekerjaan, karena manajemen lebih memfokuskan dalam pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan bekerja sama dengan orang lain. Pada prinsipnya, bagaimana kegiatan spesifikasi manajemen dalam suatu organisasi dapat berhasil mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah kegiatan yang menghubungkan satu kegiatan dengan kegiatan lainnya. Kegiatan tersebut tidak hanya mengatur orang-orang dalam organisasi, tetapi juga mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan lain-lain, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Rangkaian ini disebut proses manajemen. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur atau mengelola. Dalam mengatur suatu hal pastinya akan timbul masalah, proses, dan pertanyaan mengenai siapa atau apa yang diatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Berikut ini beberapa pengertian manajemen menurut para ahli :

Menurut Ari Nugroho (2018:1), manajemen merupakan proses pencapaian tujuan yang dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan dengan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi agar kegiatan tersebut berjalan efektif dan efisien. Manajemen dalam organisasi khususnya instansi bidang pemerintahan ini diperlukan untuk menunjang kemajuan usahanya”.

Menurut Hasibuan (2019:10) mengemukakan 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. John F. Mee dalam Buku Roni Angger (2020:2) mengemukakan bahwa manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha minimal supaya tercapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal, baik bagi pimpinan maupun para pekerja,

serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat. Pendapat lain menurut Darft & Richard (2020:4) mengemukakan bahwa “*Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources*” yang diterjemahkan “Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan sumber daya organisasi”, teori ini menunjukkan peran manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Maka dari pengertian manajemen yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan manajemen dapat diartikan sebagai suatu aktivitas untuk mengelola sumber daya melalui proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan keadaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) agar tujuan sebuah organisasi dapat tercapai.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi elemen dasar yang dibangun ke dalam proses manajemen dan digunakan sebagai referensi ketika melakukan aktivitas untuk menacapai tujuan yang ingin dicapai oleh administrator. Amirullah (2019:8) mengemukakan bahwa “Fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.” Berbeda dengan pernyataan diatas, Terry dalam Amirullah (2019:3) mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Dasar pemikiran dari tujuan dan persiapan langkah-langkah yang digunakan untuk mencapainya. Perencanaan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan dengan cermat apa saja hambatannya, dan merumuskan suatu perwujudan kegiatan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengumpulakn orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah di rencanakan.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Menggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen di atas, peneliti menemukan bahwa fungsi manajemen merupakan elemen mendasar yang digunakan sebagai acuan dalam proses manajemen, mulai dari perencanaan hingga mencapai tujuan yang ditetapkan hingga pengendalian sumber daya yang ada.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas memungkinkan sebuah instansi untuk berhasil melalui orang lain. Personil atau pegawai instansi mengenai partisipasi dalam rencana, sistem, proses, dan tujuan yang dicapai instansi. Pegawai adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan menjual jasa bagi instansi dengan waktu, tenaga dan pikiran, serta menerima imbalan dari instansi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Meningkatnya peran manajemen dalam suatu instansi menyebabkan meningkatnya perhatian terhadap pentingnya faktor manusia dalam instansi. Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memerlukan perhatian khusus dari instansi karena merupakan penggerak kegiatan instansi. Di bawah ini adalah beberapa pendapat tentang manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu manajemen yang memusatkan perhatiannya pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi, karena untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar sistem berjalan dengan lancar, dalam pengelolaannya dibutuhkan beberapa aspek penting seperti motivasi, pelatihan, pengembangan dan aspek lain. Hal ini lah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai indikator penting dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Badriyah, 2018:15).

Beberapa pengertian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli :

Menurut Flippo (2018:7) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai dengan maksud dan terwujudnya tujuan organisasi, individu, pegawai dan masyarakat. Boone & Kartz dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Sri Larasati (2018:6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan seni mengatur peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Pendapat lain menurut Bintoro dan Daryyanto (2019:15) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM 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 tercapai tujuan bersama organisasi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan uraian di atas tentang manajemen sumber daya manusia maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang atau fungsi dalam manajemen yang melakukan kegiatan pengelolaan

sumber daya manusia dengan segala aktivitas sumber daya manusia di instansi yang memiliki tujuan akhir yaitu untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen instansi dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya instansi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dalam menjalankannya, berikut merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:17) yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan instansi dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua pegawai agar mau menaati peraturan-peraturan instansi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

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

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini maupun dimasa mendatang oleh para manajer profesional.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada instansi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan instansi dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi, pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Dari pembahasan tersebut maka akan disimpulkan jika fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena keseluruhan meliputi fungsi-fungsi organisasi agar tetap berjalan dengan baik dan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.3 Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Teamwork adalah kebutuhan dalam mengetahui keberhasilan kerja. *Teamwork* adalah kekuatan pendorong di balik energi dan sinergi bagi individu yang menjadi anggota tim. Dalam kerjasama mungkin ada beragam jawaban yang secara pribadi belum terselesaikan. Setiap orang dalam *teamwork* memiliki derajat yang sama penting, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung, bertanggung jawab serta saling berhubungan satu sama lain melalui pemimpin yang telah ditunjuk.

2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Dalam sebuah organisasi setiap pegawai pasti dituntut untuk saling bekerjasama tidak hanya dalam dunia kerja tapi di lingkungan sosial pun manusia diharuskan untuk bekerja sama dalam membangun sebuah peradaban yang baik. *Teamwork* diyakini dapat mempermudah dan memperlancar setiap tujuan karena dengan *teamwork* beban-beban kerja dapat dibagi. *Teamwork* dapat terwujud dalam individu-individu yang bekerja sama dalam lingkungan kooperatif untuk mencapai tujuan bersama melalui berbagai pengetahuan dan keterampilan. Dalam pelaksanaan *teamwork* harus tercapai keuntungan bersama, pelaksanaan kerja sama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Berikut dikemukakan definisi *Teamwork* menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Manzoor, dkk dalam Devina (2018) mengemukakan bahwa *teamwork* adalah beberapa orang yang saling bergantung pada tugas dan bertanggungjawab untuk hasil yang didapatkan. Priskilla & Santika (2019:115)

mengemukakan bahwa *teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar pegawai maupun pimpinan. Selain itu, *teamwork* perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan organisasi.

Menurut McShane & Von Glinow (2019:146) mengemukakan bahwa *teamwork* adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Pendapat lain menurut Stephen dan Timothy dalam Parmansyah (2021:143) mengemukakan bahwa *teamwork* adalah kelompok di mana upaya individu memberikan hasil yang lebih besar daripada jumlah kontribusi individu. *Teamwork* menciptakan kegiatan positif dengan upaya terkoordinasi. Artinya hasil kerja yang dicapai suatu kelompok akan lebih bagus dibandingkan kinerja individu.

Berdasarkan uraian di atas tentang *teamwork*, maka dapat disimpulkan bahwa *teamwork* adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota tim baik pegawai maupun pimpinan secara bekerja sama, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dengan indikator. Fokus pada tujuan tim, saling bergantung menyelesaikan tugas, menjalin kerja sama sesama anggota tim, dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Berhasil atau tidaknya suatu *teamwork* dipengaruhi oleh banyak faktor. Griffin (2018:15) dalam “Manajemen”, menyebutkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan *teamwork* adalah :

1. Kepercayaan terhadap rekan kerja

Kualitas *teamwork* yang baik dalam organisasi akan tercapai jika di antara pegawai dapat menumbuhkan rasa percaya terhadap rekan kerja. Rasa percaya di antara sesama rekan kerja akan memudahkan komunikasi dan koordinasi sehingga proses penyelesaian pekerjaan lebih mudah.

2. Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) kepada anggota tim dalam mencapai tujuan

Pengayaan pekerjaan paling penting untuk dilakukan kepada anggota tim supaya mereka memahami dan merasakan pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja yang lain. Hal ini akan memudahkan mereka memahami kesulitan yang dirasakan oleh rekan kerja dalam mencapai tujuan kelompok.

3. Kebebasan anggota tim untuk lebih otonom

Hal ini akan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk menunjukkan kemampuan mereka secara optimal dan kebebasan berkreasi sehingga memudahkan mereka mengambil keputusan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan

4. Kepercayaan mengenai peran dan tanggung jawab anggota tim

Anggota tim perlu diberikan kepercayaan mengenai tugas dan tanggung jawab supaya mereka tidak saling melempar kesalahan kepada rekan kerja yang lain ketika terjadi permasalahan dalam pekerja.

5. Umpan balik di antara sesama anggota tim

Umpan baik perlu diberikan kepada sesama anggota tim supaya mereka mengetahui kesalahan yang perlu diperbaiki dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat dipecahkan bersama.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Dimensi *teamwork* menurut McShane & Van Glinow (2019:152) adalah sebagai berikut :

a. Bekerjasama (*cooperating*)

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja sama dari pada bekerja sendirian.

b. Koordinasi (*coordinating*)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola *teamwork* sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

c. Komunikasi (*communicating*)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menyembunyikan), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).

d. Kenyamanan (*comforting*)

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

e. Pemecahan masalah (*conflict resolving*)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

f. Rasa percaya diri (*confident*)

Anggota tim yang mampu berfikir positif dan percaya bahwa kemampuan yang dimiliki mempunyai kualitas dan bisa bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungan.

2.1.4 Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Knowledge sharing adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru. Melalui *knowledge sharing* pegawai dengan mudah dapat membagikan pengalamannya, pendapatnya untuk menciptakan ide baru, juga menghemat waktu untuk memecahkan suatu masalah.

2.1.4.1 Pengertian Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*)

Menurut Adzima & Sjahrudin (2019:59) *knowledge management* adalah proses yang efektif terkait dengan eksplorasi, eksploitasi dan berbagi pengetahuan manusia yang menggunakan teknologi tepat guna dan lingkungan budaya untuk meningkatkan modal intelektual dan kinerja pegawai.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *knowledge management* merupakan seperangkat keyakinan atau praktik mengenai pengetahuan sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan. Di dalam *knowledge management* terdapat beberapa proses pengetahuan yakni mengakses, mengukur, mengumpulkan, menangkap, mengorganisir, mengevaluasi, menyusun, menciptakan, berbagi, menginternalisasi, memanfaatkan, mengeksploitasi, dan lain sebagainya. Proses pengetahuan tersebut memiliki fungsi sebagai bahan

pertimbangan dalam membuat keputusan pada suatu lembaga. Melalui tahapan tersebut *knowledge management* diturunkan menjadi *knowledge sharing*.

2.1.4.2 Pengertian Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Adanya *knowledge sharing* dapat dipastikan untuk mengetahui isi pendapat dan gagasan mengenai permasalahan yang terjadi di instansi. Dengan adanya *knowledge sharing* yang baik akan menghasilkan ide-ide baru untuk menyelesaikan suatu masalah dan tercapainya tujuan organisasi. Berikut dikemukakan definisi *knowledge sharing* dari beberapa para ahli, sebagai berikut :

Menurut Chao-Sen dalam Okky Orlando (2018:3) mengemukakan bahwa proses *knowledge sharing* digambarkan sebagai proses bertukar pikiran, belajar, dan memberikan pengetahuan demi menambah keunggulan individu. Kamaruzzaman, dkk dalam Siti Aliyah (2019:153) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* adalah salah satu pengetahuan manajemen untuk memberikan kesempatan kepada anggota kelompok, organisasi, atau instansi untuk berbagi pengetahuan, teknik, pengalaman, dan ide yang dimiliki kepada anggota lain.

Menurut Yusup dalam Khaerana dan Berlin Mangiwa (2021:165) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan gambaran tentang interaksi berbentuk komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih guna mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan seseorang. Pendapat lain menurut Widodo dalam Khaerana dan Berlin Mangiwa (2021:165) mengemukakan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku yang dimiliki seseorang untuk menyebarluaskan pengetahuan dengan anggota lain dalam suatu organisasi sehingga dapat menciptakan *value added* bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas tentang *knowledge sharing*, maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah proses pembagian atau pertukaran pengetahuan, ide, pengalaman antar anggota kelompok untuk menyebarluaskan pengetahuan, meningkatkan pengetahuan dalam setiap individu maupun organisasi.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Berbagi Pengetahuan

(Knowledge Sharing)

Knowledge sharing menurut Razmerita dkk dalam Febrie Sanie dan Alice Salendu (2022:124) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* pada organisasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor Individu yaitu rasa percaya diri dari setiap individu merupakan paling penting dalam menentukan sukses tidaknya dalam berbagi pengetahuan.
 - a. Faktor Internal, yang terdiri dari lama bekerja, kerendahan hati, *power distance orientation*, kepercayaan dari pemimpin, orientasi untuk belajar, dan *altruism*.
 - b. Faktor eksternal, yaitu mendapatkan pengakuan dari lingkungan sosial.
2. Faktor Organisasi yaitu suasana tidak kondusif dalam budaya organisasi serta nilai dan norma-norma yang didalam organisasi tidak mendukung maka akan mengambat proses berbagi pengetahuan.
 - a. Budaya organisasi
 - b. Dukungan organisasi
 - c. Penerapan *reward*
 - d. Dukungan pemimpin

3. Faktor Teknologi yaitu kurangnya fasilitas dan teknologi informasi dalam lingkungan kerja akan menghambat proses *knowledge sharing*.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* adalah faktor individu pegawai yaitu rasa percaya, lama bekerja dan pengakuan dari sosial. Faktor organisasi pegawai yaitu budaya dan dukungan baik antar organisai maupun pegawai. Dan faktor teknologi yaitu sarana dan prasarana.

2.1.4.4 Indikator dan Dimensi Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

Menurut Van den Hoof dan Ridder dalam Laili Gofaruh dan Sri Suwastri (2020:181) 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 ketika rekan meminta
- b. Berbagi keterampilan ketika rekan meminta
- c. Rekan kerja berbagi pengetahuan ketika saya meminta
- d. Rekan kerja berbagi keahlian ketika saya meminta

2. *Knowledge donating*

Merupakan pemahaman bersama dalam berbagi informasi bagi pegawai menggunakan jaringan ilmu pengetahuan bagi organisasi, yang mempunyai indikator sebagai berikut

- a. Berbagi pengetahuan pada rekan kerja tanpa diminta

- b. Menerima pengetahuan dari rekan kerja tanpa meminta
- c. Berbagi pengetahuan hal yang normal
- d. Berbagi informasi tanpa diminta.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Dalam sebuah pekerjaan terdapat tingkatan penilaian kualitas kinerja pegawai, dalam hal ini adalah sebuah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya.

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah reaksi yang dihasilkan/dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya seperti perasaan puas, senang dan tidak senang yang memiliki pengaruh dari situasi dan kondisi pekerjaan, imbalan dan kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai. Berikut dikemukakan definisi kepuasan kerja dari beberapa para ahli, sebagai berikut :

Menurut Keith dalam Syarif Hidayat, dkk (2019:89) mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”* yang di terjemahkan menjadi kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Arifin (2020:186) mengemukakan bahwa kepuasan merupakan perasaan yang muncul setelah menyelesaikan suatu pekerjaan, perasaan tersebut bisa membuat karyawan merasakan senang maupun tidak senang.

Menurut Sinambela (2021:301) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan fenomena yang perlu dipantau oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya tentunya akan memiliki motivasi yang tinggi, berkomitmen pada organisasi dan terlibat dalam pekerjaan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dengan produktivitas pegawai yang rendah, tingkat absen yang tinggi, dan komitmen organisasi yang rendah. Pendapat lain menurut Luthans dalam M. Imam Mutaqqin (2021:251) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting.

Berdasarkan yang diuraikan di atas, kesimpulannya bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif atau tidak dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting pekerjaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Windy Putri, dkk (2020:35) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, karakteristik pekerjaan, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi kerja. Menurut Syafrina (2018) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Kedudukan (Posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (Golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur pegawai. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang dapat menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh pada kepuasan kerja.

5. Mutu Pengawasan

Hubungan antara pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan,

sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.5.1.3 Indikator dan Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dalam Syarif Hidayat (2019:89) menyatakan lima dimensi kepuasan kerja, lima dimensi itu sangat penting untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan, sebagai berikut :

1. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
2. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi
3. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
4. Pengawasan atau supervisor. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2.1.6 Kinerja Pegawai

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidak tujuan organisasi yang telah ditetapkan. bahasa inggris *job performance* adalah prestasi kerja atau prestasi nyata yang diraih oleh seseorang. Kinerja pegawai bisa diartikan sebagai aset perusahaan yang berguna untuk mengoptimalkan pencapaian instansi.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu, melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Berikut beberapa pengertian kinerja pegawai dari para ahli, sebagai berikut :

Menurut Afandi (2018:83) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Waldman dalam Syarif Hidayat, dkk (2019:88) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Pendapat lain menurut Edison et al dalam Khaerana dan Berlin Mangiwa (2021:166) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai secara kuantitas dan

kualitas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya, ada banyak faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya hasil kerja seorang pegawai, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) berikut penjelasannya :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai

prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.6.3 Indikator dan Dimensi Kinerja Pegawai

Dimensi dan indikator kinerja yaitu berdasarkan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya manusia. Adapun indikator kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kesesuaian.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan instansi. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, kemampuan.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakkan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu : rasa tanggung dalam mengambil keputusan dan hasil kerja.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu : kemandirian dan mewujudkan kreativitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian, untuk dijadikan tinjauan dan referensi peneliti. Penelitian berikut dianggap relevan untuk dibahas secara kritis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Adelina Hasna Setiawati Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Kronjo Perdana Jurnal Ilmu Manajemen, Universita Mercu Buana, 8 Juli 2023	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>knowledge sharing</i> terhadap kepuasan kerja	1. Peneliti tidak meneliti <i>Organizational Commitment</i> dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> 2. Peneliti tidak meneliti di PT. Kronjo Perdana

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v13i2.9749			
2.	David Christianto dan Alexander Wahyudi Henky Analisis Kerjasama Tim dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Sariadi Wahana Jasa Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Vol.4 No.4, Universitas Ciputra Surabaya, 2019 DOI: http://dx.doi.org/10.37715/jp.v4i4.1670	1. Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>Teamwork</i> terhadap kepuasan kerja 2. Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>Teamwork</i> terhadap kinerja pegawai	1. Peneliti tidak melakukan penelitian dengan metode analisis 2. Peneliti tidak meneliti di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung
3.	Deny Ariyanto, Paulus Wardoyo dan Endang Rusdianti Pengaruh <i>Teamwork</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja SDM Dengan <i>Perceived Organizational Support</i> Sebagai Variabel Moderating Jurnal Riset Ekonomi, Vol.12 No.3, Manajemen Universitas Semarang, 2019 DOI: http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM	Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>teamwork</i> terhadap kinerja pegawai	1. Peneliti tidak meneliti Disiplin Kerja dan <i>Perceived Organizational Support</i> 2. Peneliti tidak meneliti di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung
4.	Dini Hariani dan Budiono	1. Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i>	1. Persamaan penelitian ini ialah meneliti	Peneliti tidak meneliti di Badan Kepegawaian Negara

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>Job Satisfaction</i></p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol.9 No.3, STIE H Agus Salim Bukittinggi, 2021</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Hasil penelitian ini menunjukkan <i>job satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p><i>Teamwork</i> terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>job satisfaction</i> terhadap kinerja karyawan</p>	<p>(BKN) Kantor Regional III Bandung</p>
5.	<p>Dwiki Satya, Siti Amalia dan Efni</p> <p>Pengaruh <i>Teamwork</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai</p> <p>Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen, 2020</p> <p>DOI: https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2515</p>	<p>1. Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>Teamwork</i> terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>Teamwork</i> terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Peneliti tidak meneliti di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung</p>
6.	<p>Eko Ardiyanto dan Tristina Rijanti, Kasmari, Yonas Wijaya</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai KPP Madya Semarang)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>knowledge sharing</i> terhadap kepuasan kerja</p>	<p>1. Peneliti tidak meneliti komitmen organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>2. Peneliti tidak meneliti di KPP Madya Semarang</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Ekonomika Vol.1 No.1, Februari 2023, Universitas Stikubank Semarang</p> <p>DOI: https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.5863</p>			
7.	<p>F. Pambudi Widiattmaka</p> <p><i>An Empirical Investigation Of Knowledge Sharing On Teamwork Performance The Mediation Effect of Transformative Interaction Capability and Job Satisfaction</i></p> <p>Journal Semarang State University, March 2023</p> <p>DOI: https://doi.org/10.1108/IJQSS-01-2019-0008</p>	<p>1. <i>The results of this research is show that knowledge sharing has significant effect on the teamwork performance</i></p> <p>2. <i>The results of this research is show that knowledge sharing has significant effect on the job satisfaction</i></p>	<p>1. <i>This research both examines the effect of knowledge sharing on teamwork performance</i></p> <p>2. <i>This research both examines the effect of knowledge sharing on job satisfaction</i></p>	<p>1. <i>The researchers did not research about Transformative Interaction Capability</i></p> <p>2. <i>The researchers did not research in Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung</i></p>
8.	<p>Fadhil Rifqi, Susi Hendriani, Machasin</p> <p>Pengaruh <i>Teamwork</i> Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Hulu Rokan</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.11 No.4, Universitas Riau, Desember 2022</p> <p>DOI: https://doi.org/10.26740/JIM.V9N3.P%P</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>teamwork</i> terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>1. Peneliti tidak meneliti beban kerja</p> <p>2. Peneliti tidak meneliti di PT. Pertamina Hulu Rokan</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	<p>Gita Fitrianti dan Romat Saragih</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. LEN Industri (PERSERO)</p> <p>Jurnal Diversita, ISSN 2580-6793, 11 Desember 2020 Universitas Telkom</p> <p>DOI: : https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>Teamwork</i> terhadap kepuasan kerja</p>	<p>1. Peneliti tidak meneliti Gaya Kepemimpinan</p> <p>2. Peneliti tidak meneliti di PT. LEN Industri (Persero)</p>
10.	<p>Hanny Susiana, Erwin dan Anita</p> <p>Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri</p> <p>Jurnal Riset Ilmu Akuntansi Vol.1 No.3 Universitas Islam Kediri, 3 Spetember 2020</p> <p>DOI: : https://doi.org/10.55606/jurnalri-setilmuakuntansi.v1i3.38</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>Teamwork</i> terhadap kepuasan kerja</p>	<p>1. Peneliti tidak meneliti Fasilitas</p> <p>2. Peneliti tidak meneliti di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri</p>
11.	<p>Indah Sri Rahayu</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, 2020</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan kerjasama tim, berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>Persamaan penelitian ini ialah meneliti kerjasama tim, berbagi pengetahuan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>Peneliti tidak meneliti di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2515			
12.	Khaerana dan Berlin Mangiwa Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol.7 No.2, Desember 2021 DOI: http://dx.doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja pegawai	Peneliti tidak meneliti di PT. PLN (Persero)
13.	Luthfi Aliandri, Indri Amelia dan Dechika Pengaruh <i>Teamwork, Knowledge Management</i> dan <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kepuasan Kerja Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 2021 DOI: https://doi.org/10.2139/ssrn.3406496	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>teamwork, knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>teamwork, knowledge sharing</i> dan kepuasan kerja	Peneliti tidak meneliti di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung
14.	M. Fauzi Hasanudin, Woro Utari dan Nugroho Mardi Wibowo Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini ialah meneliti kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	1. Peneliti tidak meneliti Stress Kerja, Kepemimpinan dan Semangat Kerja

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai BRI Cabang Bojonegoro</p> <p>Jurnal Manajemen, Vol.5 No.4, Universitas Wijaya Putra Surabaya, 4 April 2021</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.532</p>			2. Peneliti tidak meneliti di BRI Cabang Bojonegoro
15.	<p>Melia Andayani</p> <p>Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.5 No.1, April 2020</p> <p>DOI: https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini ialah meneliti kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	<p>1. Peneliti tidak meneliti Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja</p> <p>2. Peneliti tidak meneliti di PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat</p>
16.	<p>Mudita Wibowo</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> dan <i>Need For Achievement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Jawa Barat</p> <p>Jurnal Repository Unpas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan, April 2023</p>	1. Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	1. Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>Knowledge Sharing</i> terhadap kepuasan kerja	<p>1. Peneliti tidak meneliti <i>Need For Achievement</i>.</p> <p>2. Peneliti tidak meneliti di Komisi Penyiaran Indonesia Daerah (KPID) Jawa Barat</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/63183			
17.	Muhammad Imran Hanif, Hiba Sagheer dan Sameen Mehak <i>Impact of Knowledge Sharing and Knowledge Retention on Employees Performance through the Mediation of Sustainable Competitive Advantage and Moderation of Transformal Leadership</i> <i>International Review of Management and Marketing, Vol.10, 2020</i> DOI: http://dx.doi.org/10.32479/irmm.9931	<i>The results of this research is show that knowledge sharing has significant effect on the employee performance</i>	<i>This research examines the effect of knowledge sharing on employee performance</i>	<i>The researchers did not research about Knowledge Retention, Sustainable Competitive Advantage and Transformal Leadership</i>
18.	Natalia C, William A, dan Ventje Tatimu Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado Jurnal Productivity, Vol.2 No.2, Administrasi Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, 2021 DOI: https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425	Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini ialah meneliti kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Peneliti tidak meneliti di PT. Pos Indonesia di Manado

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
19.	<p>Nina Kusumiarsono, Ida Aju dan Dewa</p> <p><i>Analysis of The Effect Knowledge Sharing, Teamwork, Employee Engagement on Job Satisfaction and Employee Performance In Baristand Industry Surabaya The Ministry of Industry's Work Unit</i></p> <p>Indonesian Journal of Multidisciplinary Science, Vol.1 No.7, April 2022</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.55324/ijoms.v1i7.137</p>	<p>1. <i>The results of this research is show that knowledge sharing has significant effect on job satisfaction and the employee performance</i></p> <p>2. <i>The results of this research show that teamwork has a significant effect on job satisfaction and employee performance</i></p>	<p>1. <i>This research both examines the effect of knowledge sharing on job satisfaction and employee performance</i></p> <p>2. <i>This research both examines the effect of teamwork on job satisfaction and employee performance</i></p>	<p>1. <i>The researchers did not research about employee engagement</i></p> <p>2. <i>The researchers did no research in Baristand Industry Surabaya The Ministry of Industry's Work Unit</i></p>
20.	<p>Novia Resnadita, Yeni Maini dan Aries Tanno</p> <p>Pengaruh Beban Kerja, <i>Teamwork</i> dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh)</p> <p>Jurnal Bonanza Vol.2 No.1, Manajemen dan Bisnis Universitas Andalas Padang, 2021</p> <p>DOI: https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360</p>	<p>1. Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>Teamwork</i> terhadap kepuasan kerja</p>	<p>3. Peneliti tidak meneliti Pemberdayaan Karyawan dan Pelatihan</p> <p>4. Peneliti tidak meneliti di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung</p>
21.	<p>Okky Orlando</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh</p>	<p>Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>knowledge</i></p>	<p>1. Peneliti tidak meneliti Disiplin Kerja</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Knowledge Sharing dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya)</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol.6 No.1, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2018</p> <p>DOI: https://doi.org/10.55324/ijoms.v1i7.13</p>	signifikan terhadap kinerja pegawai	<i>sharing</i> terhadap kinerja pegawai	2. Peneliti tidak meneliti di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Surabaya)
22.	<p>Samuel P. Siagan</p> <p>Pengaruh <i>Servant Leadership</i> dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2019</p> <p>DOI: http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/66192</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>Teamwork</i> terhadap kepuasan kerja	1. Peneliti tidak meneliti <i>Servant Leadership</i> 2. Peneliti tidak meneliti di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kantor Regional III Bandung
23.	<p>Stephen Andreas dan Sri Surjani Tjahjawati</p> <p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Vol.5 No.3, Desember 2019</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja pegawai	Peneliti tidak meneliti di Perusahaan Milik Pemerintah

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: http://dx.doi.org/10.35313/jrbi.v5i3.1698			
24.	Syarif Hidayat, Rahmat Lubis dan M. Shabri Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karaywan Serta Dampaknya Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, Vol.5 No.1, Maret 2019 DOI: https://dx.doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088	1. Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>Teamwork</i> terhadap kepuasan kerja 2. Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>Teamwork</i> terhadap kinerja pegawai	1. Peneliti tidak meneliti Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi 2. Peneliti tidak meneliti di PT. Dunia Barusa Banda Aceh
25.	Suardi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak Jurnal Ekonomi Bisnis dan <i>Entrepreneurship</i> Vol.1 No.2, 2019 DOI : https://doi.org/10.46229/b.e.e.v1i2.124	Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan penelitian ini ialah meneliti kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	Peneliti tidak meneliti di PT. Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak
26.	Trinovela Simanjutak dan Vera Sylvia Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan <i>Employee Engagement</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan penelitian ini ialah meneliti <i>knowledge sharing</i> terhadap kepuasan kerja	Peneliti tidak meneliti di Narma Toserba, Narogong Bogor

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor Jurnal Inovaif Mahasiswa Manajemen Vol.2, No.1, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, November 2021 DOI: http://dx.doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1786			

Sumber : Hasil olah data peneliti, 2023

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel *teamwork* dan *knowledge sharing* sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian seperti variabel independen yaitu *teamwork* dan *knowledge sharing* yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel intervening yaitu kepuasan kerja, lalu variabel intervening yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:60) kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga pada di sub bab ini peneliti akan menggambarkan kerangka pemikiran yang bertujuan memudahkan pembaca dalam melihat serta menyimak teori-teori yang berhubungan dengan kaitan antara variabel *teamwork* dan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai.

2.3.1 Hubungan *Teamwork* dan *Knowledge Sharing*

Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut tim. Para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada *teamwork* daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi bukan hanya ditentukan oleh pegawai yang menonjol atau seorang pemimpin, melainkan juga dari tim yang beranggotakan pegawai-pegawai sebagai pelaksana dari kegiatan dan tugas instansi yang memberi peranan sangat penting.

Teamwork dalam instansi dikatakan cukup baik dapat dilihat dari kekompakkan, kebersamaan, saling bantu membantu antar pegawai di setiap divisinya serta dalam *knowledge sharing* yang terjalin didalamnya. *Teamwork* serta *knowledge sharing* yang lancar merupakan faktor penting untuk mendukung efektifitas organisasi. Tanpa adanya *knowledge sharing* yang terjadi dalam sebuah organisasi maka besar kemungkinan semua kegiatan yang akan dilaksanakan organisasi tersebut tidak akan terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan karena berkaitan dengan pengetahuan, pendapat, pengalaman yang terjadi untuk dijadikan acuan, jawaban, hasil dan untuk mendorong pemimpin dan pegawai untuk melakukan tugas dan aktifitas guna mencapai tujuan bersama.

Knowledge sharing membuat peran seluruh pegawai menjadi lebih efektif dalam meningkatkan pengetahuan dalam organisasi. Peningkatan pengetahuan ini memberikan rasa kepercayaan bahwa dengan adanya *knowledge sharing* akan memperkuat hubungan antara pemimpin dan pegawainya serta menciptakan suasana yang sangat baik sehingga merasakan nyaman bekerja. Hal ini sesuai dengan Nina Kusumiarsono, Ida Aju dan I Dewa (2022) dengan mengungkapkan bahwa adanya keterkaitan antara *teamwork* dan *knowledge sharing*. Penelitian lainnya dilakukan oleh Febrie Sani dan Alice Salendu (2022) mengatakan bahwa adanya keterkaitan antara *teamwork* dan *knowledge sharing*.

2.3.2 Pengaruh *Teamwork* dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja

Keterkaitan antara *teamwork* dengan *knowledge sharing* sumber daya manusia saat ini mengharuskan untuk mampu mengatasi segala tantangan dan

mampu memanfaatkan kebersamaan, kekompakkan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan dan tujuan khususnya di lingkungan kerjanya. Salah satu yang memiliki keterkaitan erat dengan *knowledge sharing* adalah *teamwork*. Sebagaimana instansi telah melakukan pembagian antara divisi untuk memperoleh tim yang unggul di setiap divisinya sehingga tugas dan kerjaan lebih efektif dan efisien. Instansi telah beralih kepada tim sebagai cara yang lebih baik untuk memanfaatkan talenta pegawai melalui *knowledge sharing*. Dengan adanya *teamwork* dan *knowledge sharing* yang baik setiap divisinya, pegawai dapat merasakan kepuasan kerja di instansi. Kepuasan kerja sangat diperlukan oleh pegawai, karena dengan kepuasan kerja tersebut pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan menjadi pegawai yang unggul dan kukuh.

Hubungan *knowledge sharing* yang terjalin baik di dalam organisasi merupakan hal penting bagi pencapaian sasaran atau tujuan organisasi tersebut. *Knowledge sharing* yang tidak baik dapat menyulitkan di setiap divisinya, dan berbagai kegiatan bersama akan menyebabkan ketidakpuasan di antara pegawai. Melalui *knowledge sharing*, seorang dapat mengetahui hal baru, pengetahuan dan teknik baru dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan tidak dapat dipungkiri bahwa hambatan *knowledge sharing* di instansi bisa terjadi kapan saja, dimana dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai yang terdapat di diri pegawai tersebut.

Teamwork dan *knowledge sharing* merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Indah Sri

(2020) mengatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim dan berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian lainnya yang dilakukan oleh Luthfi Aliandri, dkk (2021) mengatakan sama halnya dengan sebelumnya bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *teamwork* dan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia di setiap instansi harus mempunyai *teamwork* yang baik dengan adanya kebersamaan, dan kekompakkan setiap pegawai, maupun pegawai dengan atasan. Hubungan kebersamaan yang terjalin baik akan berdampak baik kepada sesama yang menjalankan dan menghasilkan sesuatu baik untuk kedepannya. Dengan adanya kepuasan kerja maka sesuatu yang terjalin kebersamaan dan kekompakkan tersebut akan menguntungkan bagi pegawai itu sendiri maupun instansi. Untuk mendorong pegawai agar unggul dan kukuh di instansi.

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia nya, yaitu pegawai. *Teamwork* yang terjalin dalam instansi akan mengerahkan untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Samuel P. Siagan (2019) yang mengatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara bersama-sama anggota tim akan berupaya untuk memberikan usaha terbaik mereka untuk memberikan hasil yang maksimal. Dengan begitu akan menambah kepuasan kerja akan salah satu dimensi nya yaitu gaji pegawai. Hasil penelitian terdahulu lainnya

yaitu oleh Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis dan M. Shabri (2019) yang mengatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.4 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja

Knowledge sharing dalam dunia kerja adalah faktor yang sangat penting karena terjadinya komunikasi dua arah antara pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan. Jika komunikasi dua arah tersebut tidak berjalan baik, maka akan sering terjadi kesalahpahaman antar bagian ataupun interpersonal dalam organisasi atau sering disebut *miss communication*. Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila didalam organisasinya terdapat hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya. *Knowledge sharing* ini sangat penting dalam organisasi karena dapat membawa pengaruh yang besar terhadap organisasi. Kelancaran komunikasi melalui *knowledge sharing* menyebabkan pegawai bisa dengan mudah mengetahui pemikiran-pemikiran yang berbeda terhadap pegawai maupun atasannya, mendapatkan hal-hal baru yang mungkin baru di dengar.

Knowledge sharing berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trinovela Simanjutak dan Vera Sylvia Saragi (2021) mengatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Melalui *knowledge sharing* dengan berbagai cara yang bisa dilakukan berbentuk komunikasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja terhadap pegawai nya. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Eko Ardiyanto dan Tristiana Rijanti (2023) mengatakan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

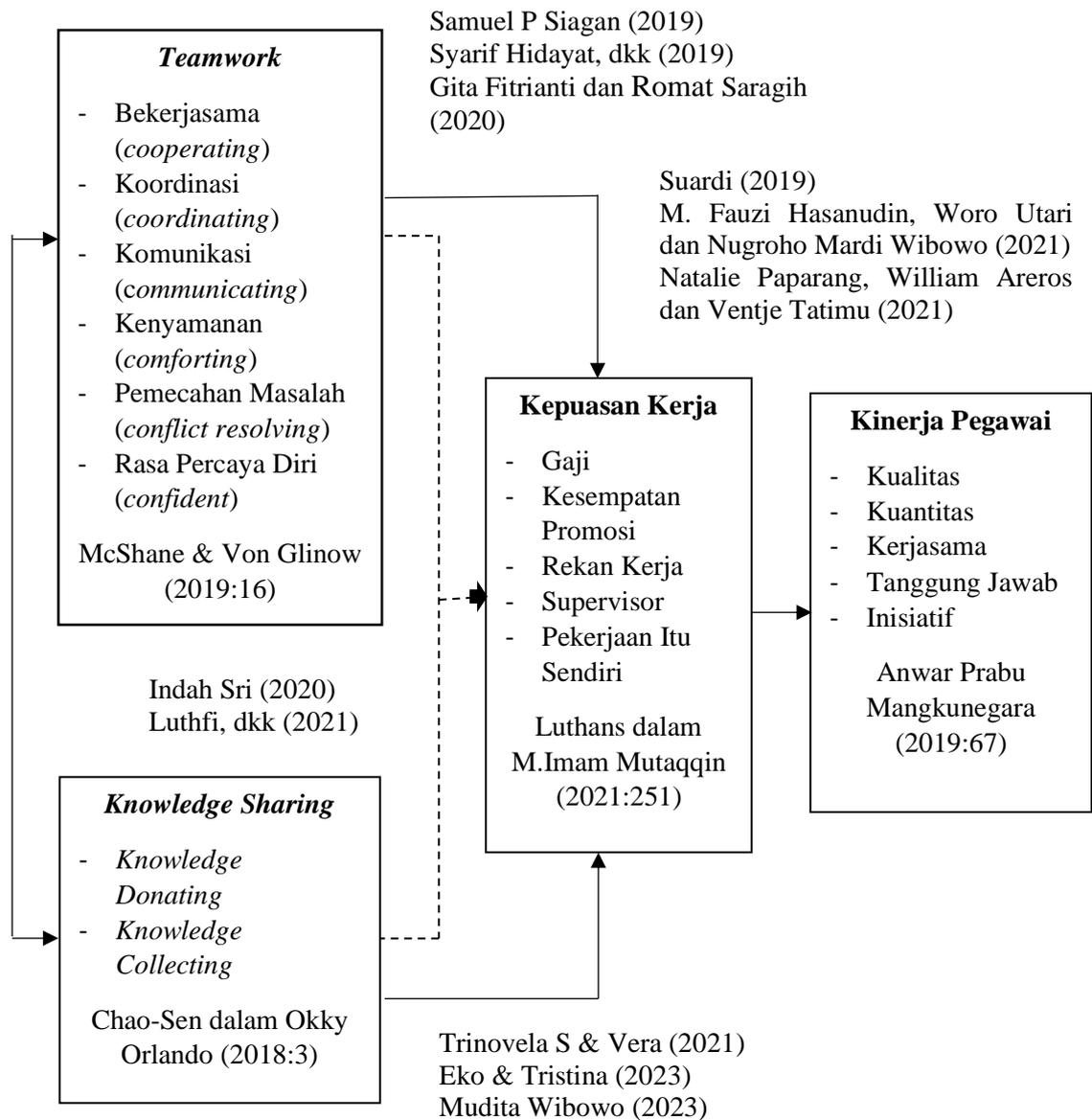
kepuasan kerja. Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Mudita Wibowo (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja variabel *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja.

2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Instansi pasti memiliki struktur organisasi yang dapat mendukung operasional organisasi. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi salah satunya adalah kinerja yang dimiliki sumber daya manusia. Setiap instansi mengharapkan pegawainya memiliki kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah pegawai kukuh dengan upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Setiap pegawai diharapkan puas akan pekerjaannya untuk mendukung jalannya kegiatan dan tugas dalam instansi. Tanpa adanya kepuasan kerja maka pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena kepuasan kerja nya tidak terpenuhi.

Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Suardi (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Natalie C. P. Paparang, William A, dan Ventje Tatimu (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun menurut penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Hasrudny Tanjung (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang menjadi referensi dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan dan pengayaan pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradig penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran di halaman sebelumnya, dapat diajukan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian pengaruh *teamwork* dan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja.
- b. Terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja.
- c. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh *teamwork* dan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja.