

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PERILAKU TEMPAT KERJA SEBELUM,
BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERUMDARURAL BANKJOGJA

ABSTRAK: Kegiatan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Bank Perkreditan Rakyat. Sebagai gambaran, apapun strategi yang dimiliki pimpinan, tanpa mengelola sumber daya manusianya untuk menjalankannya, bisa jadi tidak ada artinya. Dari fungsi manajemen sumber daya manusia, kegiatan yang sangat terlihat dan mempunyai keterkaitan dalam memilih, mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia adalah pada aspek pembuatan atau evaluasi analisis jabatan; rekrutmen, seleksi dan penempatan; dan pengembangan sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menginterpretasikan pengaruh kualitas kehidupan kerja, perilaku kerja yang menyimpang, knowledge sharing terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda BPR Jogja. Populasi dalam penelitian ini adalah 115 pegawai bank BPR Bank Jogja Jawa Tengah dalam menentukan jumlah sampel yang diambil dari populasi penelitian menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin, M.J sehingga sampelnya sebanyak 89 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik model persamaan struktural atau SEM PLS (Structural Equation Model Partial Least Square). Hasil penelitian variabel kualitas kehidupan kerja, perilaku kerja menyimpang, berbagi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Perumda BPR Jogja.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, perilaku menyimpang di tempat kerja, berbagi pengetahuan, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Bank Perkreditan Rakyat merupakan salah satu jenis bank yang dikenal melayani para pengusaha mikro, kecil dan menengah. Bank Perkreditan Rakyat adalah lembaga perbankan resmi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan dan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998. Fungsi Bank Perkreditan Rakyat tidak hanya untuk menyalurkan kredit kepada pengusaha mikro, kecil dan menengah, tetapi juga untuk menerima simpanan dari masyarakat. Dalam penyaluran kredit kepada masyarakat menggunakan prinsip 3T yaitu Tepat Waktu, Tepat Jumlah, Tepat Sasaran, karena proses kreditnya relatif cepat, dan persyaratannya lebih sederhana.

Industri perbankan nasional saat ini dinilai masih belum efisien mengingat banyaknya bank yang mencapai 111 bank umum yang beroperasi di Indonesia. Jumlah ini akan jauh lebih besar jika digabungkan dengan jumlah BPR sebanyak 1.579 unit. Atas kondisi tersebut, Otoritas Jasa Keuangan selaku regulator mendorong bank-bank tersebut untuk melakukan konsolidasi guna memperkuat daya tahan bank, terutama dari sisi permodalan. Otoritas Jasa Keuangan mengatakan akan memperkuat kebijakan konsolidasi perbankan sehingga akan memaksa bank, terutama yang bermodal kecil, untuk melakukan konsolidasi.

Kegiatan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dan strategis dalam pengelolaan SDM di BPR. Sebagai gambaran, apapun strategi yang dimiliki oleh pimpinan BPR, tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang menjalankannya, strategi tersebut tidak akan berarti apa-apa. Dari fungsi pengelolaan SDM, kegiatan yang sangat nyata dan memiliki titik ketat dalam memilih, mengelola dan mengembangkan SDM adalah pada aspek pembuatan atau evaluasi analisis jabatan; rekrutmen, seleksi dan penempatan; serta pengembangan SDM.

Di tengah ketatnya persaingan perbankan, Otoritas Jasa Keuangan mengungkapkan operasional BPR menghadapi masalah kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk melayani nasabah. Sekitar 17% BPR mengalami kekurangan sumber daya manusia yang berdampak pada lemahnya pelayanan, sehingga sulit bersaing dengan bank umum. Sesuai dengan standar Sumber Daya Manusia Otoritas Jasa Keuangan yang mengoperasikan satu kantor BPR dengan jumlah anggota paling sedikit 12 orang. Namun kenyataannya 17% dari 1.634 BPR beroperasi dengan tenaga kerja di bawah standar tersebut.

Penelitian ini lebih memfokuskan pada salah satu objek BPR yang berada di Jawa Tengah yaitu Perumda BPR Jogja Kota Yogyakarta, dengan alasan yang cukup kuat dimana Perumda BPR Jogja Kota Yogyakarta merupakan BPR yang memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan BPR lainnya di dari segi tingkat kesehatan BPR itu sendiri di sisi lain Quality of Worklife, Deviant Workplace Behaviour, Knowledge Sharing terlihat baik juga namun masih perlu dikonfirmasi lagi dengan teori-teori yang relevan agar terlihat dampaknya terhadap Organizational Commitment, Job Satisfaction dan Employee Performance Perumda BPR Jogja

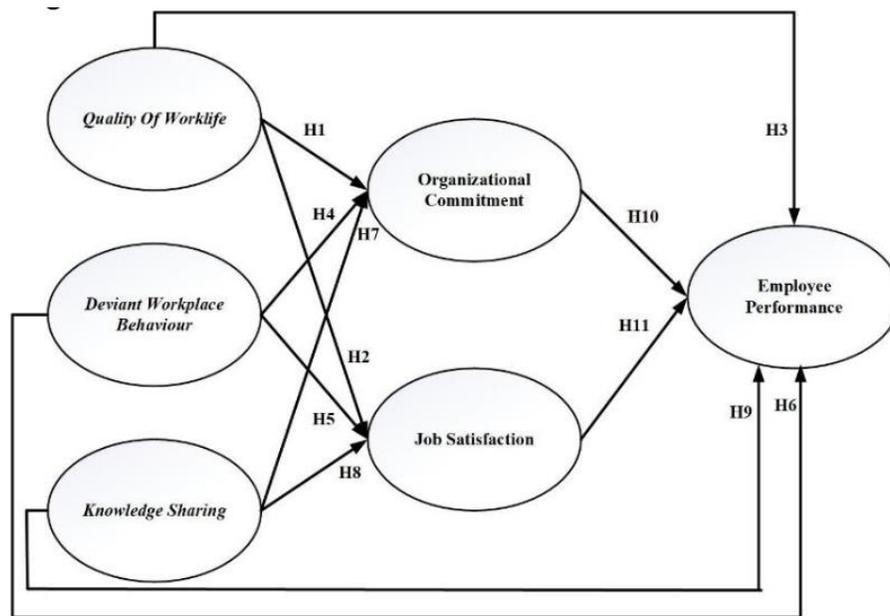
Strategi dan kebijakan pengembangan SDM Perumda BPR Jogja merupakan langkah untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik dan mungkin bisa dikatakan sangat baik, namun tidak menutup kemungkinan hal-hal yang baik untuk diuji ulang untuk meningkatkan kualitas kerja dan contoh bagi yang lain. Bank Perkreditan Rakyat. Kinerja pegawai secara umum merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dijadikan dasar atau acuan penilaian pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa strategi dan kebijakan pengembangan SDM yang dikembangkan sepanjang tahun 2018 antara lain: 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang berfungsi untuk meningkatkan profesionalisme pegawai dan memberikan fasilitas peningkatan jenjang pendidikan formal pegawai. 2) Mengidentifikasi pendidikan dan pelatihan yang sesuai untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diharapkan. 3) Mengevaluasi kinerja masing-masing personel dan unit kerja sehingga terbentuk team work yang kuat untuk memenangkan persaingan. 4) Melaksanakan mutasi, rotasi, promosi, dan demo untuk menempatkan pegawai yang sesuai dengan kemampuannya pada bidang yang tepat. 5) Memperbaiki sistem penggajian/balasan berbasis kinerja untuk mendorong motivasi kerja pegawai meningkat. 6) Konsisten dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada karyawan yang kurang produktif. 7) Senantiasa mensosialisasikan kepada pegawai terhadap ketentuan dan

peraturan yang ada, baik peraturan baru maupun peraturan lama agar dalam melakukan pekerjaan tidak terjadi penyimpangan. 8) Meningkatkan peran Satuan Kerja Audit Intern untuk dapat memantau kinerja masing-masing unit kerja sehingga meminimalkan penyimpangan.4) Melakukan mutasi, rotasi, promosi, dan demo untuk menempatkan pegawai yang sesuai dengan kemampuannya di lapangan yang tepat. 5) Memperbaiki sistem penggajian/balasan berbasis kinerja untuk mendorong motivasi kerja pegawai meningkat. 6) Konsisten dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada karyawan yang kurang produktif. 7) Senantiasa mensosialisasikan kepada pegawai terhadap ketentuan dan peraturan yang ada, baik peraturan baru maupun peraturan lama agar dalam melakukan pekerjaan tidak terjadi penyimpangan. 8) Meningkatkan peran Satuan Kerja Audit Intern untuk dapat memantau kinerja masing-masing unit kerja sehingga dapat meminimalisir penyimpangan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Grand theory yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah tentang perilaku organisasi yang merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari perilaku individu dalam organisasi dan dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individu, kelompok maupun organisasi. Model ini dibuat berdasarkan tinjauan literatur. untuk makalah ini dan ditunjukkan pada Gambar 1.



Figur 1. Framework

III.METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah 115 pegawai Perumda BPR Jogja Jawa Tengah. Simple Random Sampling digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dari suatu populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut dan dalam menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi penelitian menggunakan rumus yang dikemukakan

oleh Slovin, M. J. Berdasarkan teknik pengambilan sampel, sampel dalam penelitian ini adalah 89 pegawai perumda BPR Jogja.

Data yang terkumpul melalui kuesioner di analisis menggunakan analisis statistik model persamaan struktural atau SEM PLS (Partial Least Square Structural Equation Model) untuk analisis data penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS).

IV. HASIL DAN DISKUSI

Pengujian model struktural atau inner model dilakukan untuk mengukur keseluruhan hubungan variabel-variabel dalam penelitian ini. Pengukuran inner model dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh hubungan antar variabel, serta tingkat pengaruh hubungan variabel secara keseluruhan dalam sistem yang dibangun. Pengukuran inner model untuk menguji pengaruh antar variabel dalam penelitian menggunakan nilai R Square

Berdasarkan R Square suatu model dapat diklasifikasikan menjadi kuat ($\leq 0,70$), sedang ($0,45$) dan lemah ($0,25$). Berikut adalah output R Square menggunakan software SmartPLS versi 2.0.m3:

Table 1. R Square Value

Variabel	R Square
<i>Quality Work Life</i>	-
<i>Deviant Workplace Behaviour</i>	-
<i>Knowlage Sharing</i>	-
Employee Performance	0.748603
Organizational Commitment	0.593336
Job Satisfaction	0.683606

Source: Primary Data processed SmartPLS 2.0

Berdasarkan Tabel R2 dapat diketahui bahwa, nilai R2 sebesar 0,748603 untuk variabel Kinerja Pegawai yang berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja, Perilaku Tempat Kerja yang menyimpang, Berbagi Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Perpustakaan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 74,8% dan sisanya sebesar 25,2% tidak dijelaskan dalam penelitian ini, sedangkan nilai R2 sebesar 0,593336 untuk variabel Komitmen Organisasi yang artinya Quality Work Life, Deviant Workplace Behavior dan Knowledge Sharing mampu menjelaskan variabel Komitmen Organisasi sebesar 59,3% dan sisanya sebesar 40,7% tidak dijelaskan dalam penelitian ini dan nilai R2 sebesar 0,683606 untuk variabel Work Library yang artinya Quality Work Life, Deviant Workplace Behavior dan Knowledge Sharing dapat dijelaskan variabel Work Center sebanyak 68,3% dan sisanya 31,7% tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Nilai estimasi koefisien jalur antar konstruk harus memiliki nilai signifikan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur bootstapping atau jackknifing. Nilai yang dihasilkan merupakan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel (1,96) pada taraf signifikansi (5%) maka nilai estimasi koefisien jalur signifikan. Penelitian ini memiliki tujuh uji hipotesis. Adapun hasil dari masing-masing pengujian disajikan di bawah ini:

Relationships Between Variables	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))
Satisfaction					
<i>Deviant Workplace Behaviour</i> -> Employee Performance	-0.194319	-0.192725	0.023556	0.023556	8.249345
<i>Knowledge Sharing</i> -> Organizational Commitment	0.717951	0.715470	0.027197	0.027197	26.398067
<i>Knowledge Sharing</i> -> Job Satisfaction	0.190541	0.191425	0.022691	0.022691	8.397350
<i>Knowledge Sharing (X3)</i> -> Employee Performance	0.485950	0.484382	0.021610	0.021610	22.487354
Organizational Commitment -> Employee Performance	-0.125681	-0.123586	0.016604	0.016604	7.569541
Job Satisfaction -> Employee Performance	0.532912	0.529715	0.018033	0.018033	29.551415

Source: Primary Data processed SmartPLS 2.0

Table 2. Hypothesis Testing Results

Relationships Between Variables	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))
<i>Quality Work Life</i> -> Organizational Commitment	-0.045264	-0.044476	0.021529	0.021529	2.102497
<i>Quality Work Life</i> -> Job Satisfaction	0.181239	0.181463	0.018044	0.018044	10.044195
<i>Quality Work Life</i> -> Employee Performance	0.195211	0.196006	0.022019	0.022019	8.865701
<i>Deviant Workplace Behaviour</i> -> Organizational Commitment	0.100645	0.101300	0.023381	0.023381	4.304485
<i>Deviant Workplace Behaviour</i> -> Job	0.494860	0.493302	0.022332	0.022332	22.159402

Koefisien Jalur menunjukkan derajat signifikansi dan hubungan antar variabel penelitian. Dengan kriteria sebagai berikut:

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur menggunakan Smart PLS 2.0 diperoleh hasil bahwa Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh positif atau searah.

Secara garis besar hasil penelitian ini memberikan makna bahwa Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi memberikan bahwa kualitas hidup di tempat kerja merupakan proses untuk mengembangkan potensi diri pada setiap karyawan untuk menjadi lebih baik setiap saat dengan mengikuti semua aturan dan arahan pimpinan serta memahami keadaan suatu organisasi sehingga mampu memberikan sikap komitmen karena merasa dalam diri karyawan dihargai. Arah pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Quality Work Life yang dirasakan karyawan maka Organizational Commitment pada karyawan akan meningkat karena kualitas hidup dalam bekerja merupakan langkah manajemen untuk meningkatkan potensi karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rima Melati, Titik Rosnani, Ilzar Daud (2019), Santosa, Heru. (2017), SeldaTaşdemirAfşar. (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Meningkatnya kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur dengan menggunakan Smart PLS 2.0 diperoleh hasil bahwa Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh positif atau searah.

Secara garis besar hasil penelitian ini memberikan makna bahwa Quality Work Life sebagai langkah manajemen untuk meningkatkan taraf hidup seorang pegawai dengan aturan dan dukungan dimana kualitas hidup dalam bekerja di bank ditandai dengan peningkatan ilmu pengetahuan dan pendapatan serta kedudukan ini. akan meningkatkan kepuasan kerja pada setiap karyawan karena harapan yang dirasakan telah terpenuhi di tempat kerjanya sehingga kepuasan tersebut dirasakan dan terus meningkat seiring dengan berjalannya waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Omotayo A. Osibanjo, Adebukola E. Oyewunmi. dkk (2019), Vika Yasnita, Mellyna Eka Yan Fitri (2019), Ni Putu Ratna Sari, I KomangGdeBendesa& Made Antara (2019), Mufti Hasan Alfani (2018), Parvathy R Nair, Dr. T. Subas (2019), Tanushree Bhatnagar, Harvinder Soni. (2015), Ardila, Wahyu; Hulmansyah, Nurul Huda. (2018), Sulistyowati (2019). Hasil penelitian menunjukkan untuk memprioritaskan dimensi spesifik kualitas kerja karyawan sebagai anteseden integral untuk pencapaian tujuan organisasi dan pencapaian standar global.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Jusuf Radja dkk. (2013) kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan, sehingga hasil penelitian tidak dapat mengkonfirmasi adanya persamaan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur dengan menggunakan Smart PLS 2.0 diperoleh hasil bahwa Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh positif atau searah.

Secara garis besar hasil penelitian ini memberikan makna bahwa Quality Work Life yang merupakan persepsi karyawan dalam setiap pekerjaan terhadap suasana dan pengalaman kerja di tempat kerja dengan peningkatan kompetensi dan dukungan karir yang diberikan oleh pimpinan semakin dirasakan baik oleh setiap karyawan maka kemungkinan besar seorang karyawan akan bekerja dengan baik dan memberikan segala yang mereka miliki untuk tim perusahaan merespon positif dari perasaan yang telah dirasakan oleh setiap karyawan, kemungkinan besar seorang karyawan akan bekerja dengan baik dan memberikan semua yang mereka miliki untuk sebuah tim perusahaan merespon positif dari perasaan yang telah dirasakan oleh karyawan. diterima petugas

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumiati, I Dewa ketutRakaArdiana, AuliyaIkaPratiwi. (2018), Ni Putu Ratna Sari, I KomangGdeBendesa& Made Antara (2019), Mufti Hasan Alfani (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Quality of Work Life (QWL) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Jusuf Radja et al. (2013) kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga hasil penelitian tidak dapat mengkonfirmasi adanya kesamaan.

Pengaruh Perilaku Deviant Workplace Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur dengan menggunakan Smart PLS 2.0 diperoleh hasil bahwa Pengaruh Deviant Workplace Behavior terhadap Organizational Commitment terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan pengaruh arah negatif atau berlawanan.

Secara garis besar hasil penelitian ini memberikan pengertian bahwa Deviant Workplace Behavior merupakan bagian dari penyimpangan seseorang dalam bekerja penyimpangan ini merupakan keluaran dari kepribadian yang kurang baik pada diri seseorang yang tidak dapat diubah dalam waktu cepat sehingga komitmen organisasi pada seseorang yang mengalami DWB akan berdampak pada menurunnya komitmen seorang pegawai dalam organisasi karena sulitnya personal tersebut dikendalikan.

Pengaruh Perilaku Deviant Workplace Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur dengan menggunakan Smart PLS 2.0 diperoleh hasil bahwa Pengaruh Deviant Workplace Behavior terhadap Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh positif atau searah.

Secara garis besar hasil penelitian ini memberikan pengertian bahwa pegawai dengan sikap Deviant Workplace Behavior adalah pegawai yang harus diperhatikan ekstra karena sikap dwb tidak mudah berubah tanpa dukungan yang kuat dari suatu organisasi sehingga dalam hal ini pegawai yang memiliki sikap DWB akan mendapatkan kepuasan yang besar dalam perusahaan jika lebih diperhatikan dengan berbagai ilmu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Michael Mount et al. (2006). Hasilnya menunjukkan bahwa ciri-ciri kepribadian memprediksi CPB secara berbeda dan bahwa sikap karyawan tentang pekerjaan mereka menjelaskan, sebagian, hubungan kepribadian-perilaku ini.

Pengaruh Perilaku Deviant Workplace Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur dengan menggunakan Smart PLS 2.0 diperoleh hasil bahwa Pengaruh Deviant Workplace Behavior terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan pengaruh arah negatif atau berlawanan.

Secara garis besar hasil penelitian ini memberikan pengertian bahwa DWB sebagai penyakit yang dimiliki oleh karyawan di tempat kerja sehingga hal ini menjadi suatu hal yang sangat mengganggu kinerja seorang karyawan artinya dwb yang dimiliki oleh karyawan semakin tidak dapat dikendalikan oleh pihak manajemen. karyawan akan menurunkan kinerja pada karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Daniel Merdeka H, Yoserizal MS. (2017), Md.Sahidur Rahman dkk. (2018) Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif antara tipologi perilaku kerja menyimpang dengan prestasi kerja. Implikasi utama dari penelitian ini adalah adanya perilaku menyimpang di tempat kerja merupakan indikasi sebelumnya dari kinerja yang buruk, sehingga perlu dilakukan tindakan pencegahan untuk menguranginya.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur menggunakan Smart PLS 2.0 memberikan hasil bahwa Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh positif atau searah.

Secara garis besar hasil penelitian ini memberikan makna bahwa Knowledge Sharing merupakan bagian dari saling berkontribusi dalam kegiatan ilmiah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Canon Tong (2013) Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris untuk memandu pengusaha dan manajer menuju budaya organisasi yang kolaboratif dan bermanfaat, praktik berbagi pengetahuan yang lebih baik, dan strategi sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur dengan menggunakan Smart PLS 2.0 diperoleh hasil bahwa Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh positif atau searah.

Secara garis besar hasil penelitian ini memberikan pengertian bahwa Knowledge Sharing merupakan aset yang dimiliki oleh karyawan di suatu perusahaan sehingga hal ini menjadi identitas seorang karyawan yang berkompeten, semakin tinggi karyawan tersebut melakukan Knowledge Sharing pada rekan kerjanya maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. dalam dirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Canon Tong (2013) Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris untuk memandu pengusaha dan manajer menuju budaya organisasi yang kolaboratif dan bermanfaat, praktik berbagi pengetahuan yang lebih baik, dan strategi sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur dengan menggunakan Smart PLS 2.0 diperoleh hasil bahwa Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh positif atau searah.

Secara garis besar hasil penelitian ini memberikan makna bahwa Knowledge Sharing merupakan tindakan yang baik dalam mengelola kemampuan diri seorang karyawan dalam menerima pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga menjadi karakter yang kuat bagi karyawan dalam penguasaan diri untuk satu pekerjaan yang dilakukan. dapat dibagikan kepada rekan kerja sehingga semakin tinggi Knowledge Sharing yang diberikan maka perusahaan akan terbantu sehingga kinerja karyawan akan terangkat atau dapat terangkat. dikatakan termasuk dalam karyawan superior

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Firmaiansyah (2014), Fajar Maulana dkk (2018), RestiSyafitriAndra, HamidahNayatiUtami. (2018), Siti Alliyah (2019), Ika Damayanti Nur Cahyani (2016), Sautpin Tubipar Saragih. (2017). berbagi pengetahuan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konsep manajemen, manusia sebagai sumber daya

dalam perusahaan/instansi diharapkan mampu memanfaatkan dan meningkatkan energi secara maksimal atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas yang diikuti dengan terciptanya hubungan kerja yang berkualitas dengan konotasi yang menyenangkan, penuh rahmat dan saling mengembangkan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan Smart PLS 2.0 diperoleh hasil bahwa Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai terbukti berpengaruh signifikan dengan mendukung arah pengaruh yang negatif atau berlawanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Meutia, Kardinah Indrianna; Husada, Cahyadi. (2019), Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, Muzakki. (2019), Nur; Yuniawan, Ahyar (2010), Yohana Novia Saputri, Waruwu, Support. (2019). Hasil analisis membuktikan bahwa budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Pengaruh Work Center Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian model analisis jalur dengan menggunakan Smart PLS 2.0 diperoleh hasil bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh signifikan dengan dukungan arah pengaruh positif atau searah.

Secara garis besar hasil penelitian ini memberikan pengertian bahwa work center merupakan keluaran perasaan yang diterima karyawan dari apa yang diberikan perusahaan secara langsung sesuai dengan harapan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat karena kepuasan karyawan menjadi motivasi yang sangat besar dari para karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyani, Nur; Yuniawan, Ahyar (2010), Yohana Novia Saputri, Waruwu, Support. (2019). Hasil penelitian menyebutkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi karena faktor tersebut terbukti mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.