

**Pengaruh *Knowledge Management* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

**Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

**(Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas X Yogyakarta)**

**JURNAL**



Diajukan Oleh:

Fajar Kurniawan

15911093

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2018**

# **Pengaruh *Knowledge Management* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Universitas X Yogyakarta**

**Fajar Kurniawan**  
Universitas Islam Indonesia  
jarfajar32@gmail.com

## ***Abstrak***

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening kepuasan kerja. Populasi dari penelitian ini sebanyak 169 karyawan Universitas X Yogyakarta. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan menganalisis datanya menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge management dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, knowledge management dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui intervening kepuasan kerja.*

***Kata kunci***—*Knowledge Management, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan.*

*The purpose of this research was to analyze the influence of knowledge management and work environment for performance through job satisfaction as intervening variable. The population of the research were 169 employees of X University of Yogyakarta. Sample method that used census method. Data collection method was used questionnaire, multiple linear regression and path analysis as the method to analyze the data. The results of this research showed that knowledge management and work environment has significant influence on job satisfaction, both partially and simultaneously. Then, knowledge management and work environment also has significant influence on employee performance partially and simultaneously. So, the job satisfaction affects the employee performance. There are influence of knowledge management and work environment to employee performance through job satisfaction as intervening variable.*

***Keywords***— *Knowledge Management, Work Environment, Job Satsifaction Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan indikator penentu keberhasilan organisasi. Organisasi harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk dapat menjaga kelangsungan hidup dan mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Dessler (2006:87) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Salah satu penentu tinggi

rendahnya kinerja karyawan adalah tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Shaju & Subhashini (2017) yang menyatakan adanya hubungan positif antara dimensi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Fadlallah (2015) juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Organisasi sekarang mulai merubah pendekatan bisnisnya dari yang berlandaskan sumber daya menjadi ke arah yang berlandaskan pengetahuan. *Knowledge management* (KM) menjadi strategi untuk mendorong perusahaan terus berinovasi dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Beccera-Fernandez & Sabherwal (2010) menyatakan *knowledge management* berfokus pada pengorganisasian dan menyediakan pengetahuan penting, dimanapun dan kapanpun dibutuhkan. Pengelolaan *knowledge* yang baik pada organisasi juga dapat berdampak pada tingkat kepuasan karyawan terhadap organisasi dimana ia bernaung. Hal ini terbukti dari penelitian Masa'deh (2016) yang mengungkapkan adanya dampak positif yang signifikan *Knowledge Management* pada kepuasan kerja. Kianto, *et.al* (2016) menyatakan *Knowledge Management* terkait signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kinerja karyawan akan mencapai hasil lebih maksimal apabila didukung *knowledge* (pengetahuan) yang dimilikinya. Torabi, *et.al* (2016) menunjukkan adanya dampak signifikan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan. Mustapa & Mahmood (2016) juga menyatakan hasil bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai sistem sosial yang berpengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai, 2009:144). Raziq & Maulabakhs (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Agbozo, *et.al* (2017) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Universitas X sebagai institusi perguruan tinggi menjadikan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai salah satu ujung tombak dalam merealisasikan tujuan Universitas X Yogyakarta. Berdasarkan hal tersebut menarik minat peneliti untuk menganalisis pengaruh *knowledge management* dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja, pengaruh *knowledge management* dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *knowledge management* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui intervening kepuasan kerja.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kajian Pustaka**

#### ***Pengaruh Knowledge Management terhadap Kepuasan Kerja***

Peranan *knowledge management* dapat dilihat dalam kaitannya dengan penggunaan *knowledge* sebagai basis untuk melahirkan inovasi, meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan pelanggan dan *stakeholder*. Masa'deh (2016) yang mengungkapkan adanya dampak positif yang signifikan *Knowledge Management* pada kepuasan kerja. Kianto, *et.al* (2016) menyatakan *Knowledge Management* terkait secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

*H1: Diduga ada pengaruh signifikan knowledge management terhadap kepuasan kerja.*

#### ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja***

Lingkungan kerja menjadi elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi. Raziq & Maulabakhs (2015) menganalisis ada dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan. Agbozo, *et.al* (2017) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

*H2: Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.*

*H3: Diduga ada pengaruh signifikan knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan.*

### **Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan**

Peranan *knowledge management* sangat penting dalam organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kompetensi karyawan. Torabi, *et.al* (2016) menunjukkan adanya dampak signifikan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan. Mustapa & Mahmood (2016) menyimpulkan manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

*H4: Diduga ada pengaruh signifikan knowledge management terhadap kinerja karyawan.*

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, dan antar rekan sekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hamid & Hassan (2015) menemukan lingkungan kerja dan kinerja kerja memiliki hubungan positif. Jayaweera (2015) menyatakan lingkungan kerja dan kinerja berpengaruh positif

*H5: Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*

*H6: Diduga ada pengaruh signifikan knowledge management dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.*

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Hal ini diungkapkan Shaju & Subhashini (2017) adanya hubungan positif antara dimensi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Fadlallah (2015) juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara statistik antara faktor kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

*H7: Diduga ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.*

### **Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Kesadaran organisasi dalam menempatkan pengetahuan sebagai daya utama penggerak organisasi sehingga menjadi unggul dan berkembang sudah tidak terhindarkan lagi. Khanal & Poudel (2017) menunjukkan *Knowledge Management* memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

*H8: Diduga ada pengaruh signifikan knowledge management terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.*

Lingkungan kerja kondusif menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja optimal. Dharmanegara, *et.al* (2016) menyatakan adanya peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

*H9: Diduga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.*

## **Landasan Teori**

*Knowledge management* (KM), yang mengacu pada cara organisasi menangani pengetahuan pada berbagai tahap kehidupannya dalam sebuah organisasi. Ada empat proses utama: penemuan pengetahuan, penangkapan pengetahuan, berbagi pengetahuan, dan aplikasi pengetahuan (Becerra-Fernandez dan Sabherwal, 2010). Drucker (1999) menyatakan *knowledge management* adalah koordinasi dan eksploitasi sumber pengetahuan organisasi, untuk menciptakan keuntungan dan keuntungan kompetitif. Alavi & Leidner (2001) menyatakan *knowledge management* menjadi beberapa proses seperti *knowledge creation*,

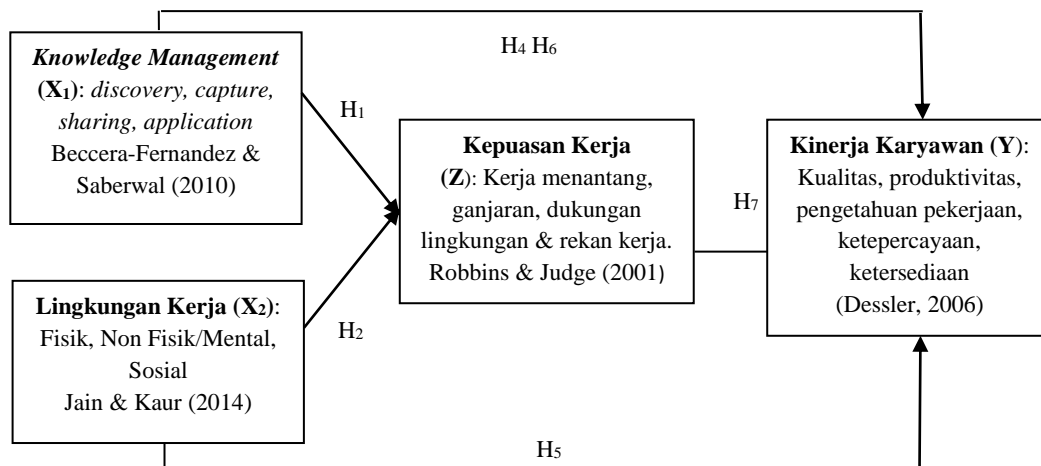
*knowledge storage and retrieval, knowledge distribution and transfer* dan *knowledge application*.

Lingkungan kerja menurut Jain dan Kaur (2014) sebuah keadaan yang mencakup fisik, psikologis, dan aspek sosial yang menaikkan kondisi kerja itu. Rivai (2009:144) menyatakan lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan faktor lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2001:24) merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Luthans (1998:126) merumuskan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Kinerja karyawan menjadi variabel kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Bernardin dan Russel (1992:135) mengemukakan bahwa Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan menurut Dessler (2006:87) merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Sumbangan penelitian ini adalah dengan menggabungkan variabel *knowledge management* dan lingkungan kerja dalam hubungan pengaruh terhadap kinerja karyawan serta dengan penambahan variabel kepuasan kerja karyawan sebagai intervening dari hubungan tersebut yang belum pernah dilakukan pada penelitian lainnya.

Dari penjabaran kajian pustaka dan landasan teori di atas, maka dapat di susun kerangka pikir seperti di Gambar 1 berikut:



**Gambar 1 Kerangka Penelitian**

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono, (2010), pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Lokasi penelitian ini bertempat di Universitas X Yogyakarta yang sudah berdiri dari tahun 1948. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah karyawan tenaga kependidikan Universitas X Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan metode sensus yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010). Jumlah sampel yang digunakan

dalam penelitian ini sebanyak 169 responden. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan menganalisis datanya menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur dengan menggunakan SPSS.

### **Definisi Operasional**

*Knowledge Management* ( $X_1$ ) didefinisikan Becerra-Fernandez dan Sabherwal, (2010) sebagai melakukan apa yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil maksimal dari sumber pengetahuan. Secara umum *knowledge management* berfokus pada pengorganisasian dan menyediakan pengetahuan penting, dimanapun dan kapanpun dibutuhkan. Dimensi dari *knowledge management* terdiri dari empat dimensi: *knowledge discovery*, *knowledge capture*, *knowledge sharing* dan *knowledge application*.

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) menurut Jain dan Kaur (2014) merupakan sebuah keadaan yang mencakup fisik, psikologis, dan aspek sosial yang menaikkan kondisi kerja itu. Dimensi dari lingkungan kerja menurut Jain dan Kaur (2014) terdiri dari tiga dimensi: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik/mental dan lingkungan sosial.

Kepuasan kerja ( $Z$ ) menurut Robbins & Judge (2001) merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dimensi dari kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2001) terdiri dari empat dimensi: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung.

Kinerja karyawan ( $Y$ ) menurut Dessler (2006) merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Dimensi kinerja karyawan menurut Dessler (2006) terdiri lima dimensi: kualitas, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, dan ketersediaan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian melibatkan 169 responden karyawan Universitas X Yogyakarta. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 99 orang responden atau 58,6 persen. Berdasarkan usia mayoritas karyawan berusia 46 – 50 tahun sebanyak 45 responden atau 26,6 persen. Mayoritas responden sudah bekerja di Universitas X Yogyakarta antara 16 – 25 tahun sebanyak 76 responden atau 44,9 persen. Selanjutnya mayoritas pendidikan terakhir responden tingkat SMA/SMK sebanyak 64 responden atau 37,8 persen.

Persepsi karyawan Universitas X tentang pengaruh *knowledge management* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terbilang variatif. Hal tersebut dilihat dari persepsi karyawan terhadap variabel dengan skala 1-5. Persepsi karyawan terhadap variabel *knowledge management* ( $X_1$ ) nilai *mean* 4,16 yang berarti baik. Persepsi karyawan terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilai *mean* 4,06 yang berarti baik. Persepsi karyawan terhadap variabel kepuasan kerja ( $Z$ ) nilai

mean 3,82 yang berarti tinggi dan persepsi terhadap variabel kinerja (Y) nilai mean 4,08 yang berarti tinggi.

### Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel *Knowledge Management* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

**Tabel 1. Hasil Regresi Variabel X<sub>1</sub> & X<sub>2</sub> Terhadap Z**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.572	.337		1.696	.092
X1	.209	.084	.163	2.471	.014
X2	.581	.069	.560	8.471	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data primer diolah, 2018

#### Uji Hipotesis 1: Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 1, *knowledge management* (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,209 dengan signifikansi 0,014 ( $\leq 0,05$ ). Nilai koefisien 0,209 diartikan apabila variabel *knowledge management* meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,209 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap. Berdasarkan perhitungan di atas disimpulkan bahwa hipotesis **pertama** berbunyi “Ada pengaruh signifikan *knowledge management* terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

#### Uji Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 1, Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,581 dengan signifikansi 0,000 ( $\leq 0,05$ ). Nilai koefisien 0,581 diartikan apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,581 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap. Berdasarkan perhitungan di atas disimpulkan bahwa hipotesis **kedua** berbunyi “Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja” **terbukti**.

#### Uji Hipotesis 3: Pengaruh *Knowledge Management* dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis uji F menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “ada pengaruh signifikan dari *knowledge management* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan” **terbukti**.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Z Terhadap Y**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.357	.292		4.651	.000
X1	.180	.074	.167	2.436	.016
X2	.154	.070	.176	2.187	.030

Z	.352	.067	.416	5.278	.000
---	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2018

#### Uji Hipotesis 4: Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2, *knowledge management* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,180 dengan signifikansi 0,016 ( $\leq 0,05$ ). Nilai koefisien 0,180 diartikan apabila variabel *knowledge management* meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,180 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap. Berdasarkan perhitungan di atas disimpulkan bahwa hipotesis **keempat** berbunyi “Ada pengaruh signifikan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

#### Uji Hipotesis 5: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2, lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,154 dengan signifikansi 0,030 ( $\leq 0,05$ ). Nilai koefisien 0,154 diartikan apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,154 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap. Berdasarkan perhitungan di atas disimpulkan bahwa hipotesis **kelima** berbunyi “Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

#### Uji Hipotesis 6: Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis uji F menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam yang berbunyi “ada pengaruh signifikan dari *knowledge management* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan” **terbukti**.

#### Uji Hipotesis 7: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2, Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,352 dengan signifikansi 0,000 ( $\leq 0,05$ ). Nilai koefisien 0,352 diartikan apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan meningkat sebesar 0,352 dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap. Berdasarkan perhitungan di atas disimpulkan bahwa hipotesis **ketujuh** berbunyi “Ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” **terbukti**.

#### Uji Hipotesis 8: Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja didapatkan hasil sebesar 0,736, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian Hipotesis **kedelapan** yang berbunyi “Ada pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja” **terbukti**.

#### Uji Hipotesis 9: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,205, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan



demikian Hipotesis **kesembilan** yang berbunyi “Ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja” **terbukti**.

## **Pembahasan**

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan di Universitas X Yogyakarta menunjukkan adanya pengaruh *knowledge management* terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti menguatkan atau mendukung penelitian Masa'deh (2016), Kianto, *et.al* (2016), Khoualdi & Saleh (2015) dan juga Bayasgalan & Gerelkhuu (2016) yang menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berdampak positif pada kepuasan kerja. Temuan lainnya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini berarti menguatkan atau mendukung penelitian sebelumnya Raziq & Maulabakhs (2015), Widodo (2014), Agbozo, *et.al* (2017) dan juga AbuAIRub, *et.al* (2016) yang menyatakan hasil bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di Universitas X Yogyakarta. Hasil ini menguatkan penelitian sebelumnya dari Torabi, *et.al* (2016), Ahmar, *et.al* (2014) serta Mustapa & Mahmood (2016) yang menyatakan hasil bahwa manajemen pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga menemukan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas X Yogyakarta. Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya dari Hamid & Hassan (2015), Chandra & Priyono (2016), Lankeshwara (2016) serta Jayaweera (2015) yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Temuan yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini berarti menguatkan atau mendukung penelitian sebelumnya dari Shaju & Subhashini (2017), Saeed (2016) dan juga Fadlallah (2015) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara statistik antara faktor kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Karyawan akan fokus dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada penelitian sekarang peneliti menggunakan teori *knowledge management* dari Beccera-Fernandez & Sabherwal (2010). Hasil penelitian di Universitas X Yogyakarta terlihat indikator-indikator *knowledge management* mendapat penilaian baik dengan rata-rata 4,16. Hal ini berarti praktek *knowledge management* sudah berjalan baik. Pada variabel lingkungan kerja, teori yang digunakan Jain & Kaur (2014) yang dilakukan pada lingkungan pendidikan yaitu Universitas X Yogyakarta. Hasil penelitian di Universitas X Yogyakarta menunjukkan indikator-indikator lingkungan kerja seperti lingkungan fisiki, non fisik dan sosial mendapat rata-rata yang baik yaitu sebesar 4,09. Teori kepuasan kerja yang digunakan peneliti dari Robbins & Judge (2001). Hasil menunjukkan indikator-indikator kepuasan kerja mendapat penelitian yang tinggi dengan rata-rata nilai 4,09 yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja yang signifikan di Universitas X Yogyakarta.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator-indikator kinerja mendapat penilaian tinggi dengan rata-rata 4,08. Hal ini berarti tingkat kinerja karyawan di Universitas X Yogyakarta sudah baik dan sebaiknya dapat lebih ditingkatkan lagi secara optimal untuk mencapai visi dan misi organisasi. Dari analisis jalur yang dilakukan didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh tidak langsung *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 0,736. Kemudian dari variabel lingkungan kerja juga ditemukan bahwa terdapat pengaruh tidak langsungnya terhadap kinerja karyawan (melalui kepuasan kerja) sebesar 0,205. Hal ini menunjukkan peranan yang lebih kuat dari ketiga variabel tersebut jika variabel tersebut dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa *knowledge management* dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, *knowledge management* dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh *knowledge management* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui intervening kepuasan kerja.

## SARAN

Saran bagi penelitian yang akan datang sebaiknya meneliti tentang *knowledge management* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan menggunakan sampel seluruh karyawan baik dosen dan non dosen di Universitas X Yogyakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- AbuAlRub, R., El-Jardali, F., Jamal, D & Al-Rub, N. (2016). Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas. *Applied Nursing Research* Volume 31: 19-23.
- Agbozo, G K., Owusu, I S., Hoedoafia, M & Atakorah, Y. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management* Vol 5(1): 12
- Ahmar, G., Rofiq, A & Hadiwidjojo, D. (2014). The Impact of Knowledge Management, Learning Organization, and Educations Organization on Organization Performance: A Case in Brawijaya University. *Asia-Pacific Management and Business Application* 3 (1) 28 – 47.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
- Bayasgalan, T & Gerelkhuu, T. (2016). The Impacts of Organizational, Justice and culture, Knowledge Management and Employee Engagement on Employee's Job Satisfaction: The Case of Supportive Service Officers. *Mongolian Journal of Agricultural Sciences* 19 (03): 56-65
- Chandra, T & Priyono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies* Vol. 9, No. 1: 131
- Becerra – Fernandez, I & Sabherwal. (2010). *Knowledge Management : Systems and Processes*. USA: M.E Sharpe
- Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21 Century*. New York: Harper Collins.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1 (terj.)*. Jakarta: Indeks

- Dharmanegara., Sitiari, & Wirayudha, I. (2016). Job Competency and Work Environment: the effect on Job Satisfaction and Job Performance among SMEs Worker. *IOSR Journal of Business and Management* Volume 18, PP 19-26.
- Bernadin, H.J., & Russel, J.E.A. (1992). *Human Resource Management (An Experimental Edition)*. Singapore: Mc Grawhill Inc.
- Fadlallah, A.W.A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences* Volume 2: 26-32.
- Hamid, N.Z.A & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research* Vol. 4: 846-851.
- Jain, R & Kaur, S. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications* Volume 4:1-8.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management* Vol. 10, No. 3: 271-278.
- Khoualdi, K & Saleh, O. (2015). The impact of knowledge management on job satisfaction: a study on Saudi public universities. *SSOAR Journal* Vol 5:1-13.
- Kianto, A., Vanhala, M & Heilmann, P. (2016). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management* Vol 20 No 4: 621-636.
- Lankeshwara. (2016). A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel – Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies (IJMS)* Volume 3, I: 47-57.
- Masa'deh, R. (2016). The Role of Knowledge Management Infrastructure in Enhancing Job Satisfaction at Aqaba Five Star Hotels in Jordan. *Scientific Research Publishing Journal* Volume 8: 219
- Mustapa, A.N & Mahmood, R. (2016). Knowledge Management and Job Performance in the Public Sector: The Moderating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Research in Business Studies and Management* Volume 3, Issue 7:28
- Raziq, A & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23: 717 – 725.
- Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saeed, M.S. (2016). The Impact of Job Satisfaction and Knowledge Sharing on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management* Vol.21: 16
- Shaju, M & Suhhashini, D. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research* Vol 9 No1:117-130
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torabi, M.H.R., Kyani, A & Falakinia, H. (2016). An Investigation of the Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230: 471 – 481.
- Widodo, D.S. (2014). Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development* Vol.5, No.26: 62- 66.