

Pengaruh manajemen pengetahuan, lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

JMSAB

197

Edy Yulianto Putra*, Hepy Hefri Ariyanto, & Jerry Maytanius

Research paper
Strategic Human Resource
Management

Faculty of Business and Management Universitas Internasional
Batam, Batam, Indonesia

Abstract

Employees are a crucial asset for any business to achieve its goals. The effectiveness and efficiency of employee performance are essential for the success of a business. In other words, the company's progress depends on the employees' work results. This research aims to study the impact of knowledge management, work environment, employee engagement, transformational leadership, and organizational culture on employee performance through job satisfaction. The research uses quantitative methods and collects data from 250 respondents through a Google form. The results indicate that employee engagement and work environment do not significantly affect job satisfaction. However, knowledge management, organizational culture, and transformational leadership significantly impact job satisfaction. Organizational culture and transformational leadership do not significantly affect employee performance. In contrast, employee engagement, knowledge management, work environment, and job satisfaction significantly influence employee performance.

Received 1/9/2024
Accepted 2/2/2024
Online 5/2/2024



Keywords:

Knowledge management, transformational leadership, organizational culture, job satisfaction, employee performance

JMSAB, Vol 7, No. 2, 2024
pp. 197-210

Corresponding Author:

Edy Yulianto Putra
Email: yulianto@uib.ac.id

eISSN 2655-237X

© The Author(s) 2024
DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v7i2.1195>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

Pendahuluan

Masa globalisasi mengantarkan perubahan besar terutama pada segi teknologi serta komunikasi, dimana perubahan tersebut menjadi sarana utama yang mampu membantu setiap perusahaan menjalankan bisnisnya ke arah yang lebih baik. Akibatnya, persaingan menjadi amat ketat dan kompetitif, sehingga perusahaan yang dapat memenangkan posisinya adalah perusahaan berdaya saing tinggi dan berkelanjutan. Maka sebab itu, yang terpenting bagi suatu perusahaan ialah sumber daya manusia (SDM), dimana manusia merupakan berperan menjadi penggerak perusahaan, serta berupa faktor utama dalam meraih tujuan bisnis atau setidaknya agar tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Pengelolaan dan pengaturan SDM disebut penting dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya, pimpinan perusahaan pastinya menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya dalam hal pelaksanaan tugas masing-masing yang menjadi tanggungannya. Perusahaan tentunya sadar bahwa SDM berupa modal dasar dalam mencapai tujuan perusahaan, karenanya kualitas SDM harus selalu dijaga dan diarahkan supaya pencapaian tujuannya lebih mudah untuk direalisasikan. Intinya, kualitas SDM juga harus diiringi dengan tindakan evaluasi berkala, sehingga tingkat efektivitas pengelolannya juga dapat tergambarkan lebih jelas.

Kinerja individu dapat pula dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni manajemen pengetahuan, lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja sesuai dengan pendapat Singgih et al., (2021). Organisasi yang biasa kita dengar adalah sekumpulan orang yang bekerjasama dalam meraih tujuan bersama yang mana sudah ditentukan. Sekarang organisasi telah mengubah pendekatan bisnisnya dari berbasis sumber daya menjadi arah berbasis pengetahuan. Pengetahuan manajemen menjadi sarana pelaksanaan proses dalam Manajemen pengetahuan. Kegiatan manajemen pengetahuan ini biasa dikaitkan dengan tujuan perusahaan dalam hal pencapaian peningkatan kinerja, inovasi dan pengetahuan bersama (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Kala menjalankan kehidupan sehari-hari, manusia pasti akan memakai suatu hal yang bernama transportasi. Kegiatan tersebut tidak akan jauh dari lingkup kehidupan manusia. Pada zaman sekarang, transportasi menjadi sarana manusia untuk melakukan aktivitas agar dapat berjalan. Salah satu transportasi adalah mobil. Perusahaan otomotif merupakan salah bidang usaha yang perkembangannya amat pesat di Indonesia. Hal itu terlihat jelas dari banyaknya perusahaan otomotif yang dibuka di Indonesia, bahkan dari provinsi yang memiliki dealer di setiap kota (Maulana & Krisnawati, 2021). Pada perusahaan otomotif ini diharuskan pula untuk melibatkan SDM dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Dewi Kapsari Ariyani, (2019) perusahaan harus melaksanakan fungsi dari Manajemen SDM, yakni perekrutan, penyeleksian sampai dengan bagaimana metode pengaturan SDM yang baik demi masa depan perusahaan yang terus dapat berdiri kokoh (Setyawan, 2021).

Seiring dengan berkembangnya jaman serta kebutuhan transportasi, penjualan perusahaan otomatis juga otomatis akan ikut meninggi, khususnya dibidang kendaraan roda empat, dimana sekarang amat diperlukan oleh khalayak ramai. Saat ini, terdapat berbagai merek mobil yang muncul dengan model, kualitas, desain serta harga yang bervariasi pula. Dapat di lihat menurut sumber: oto.com, model kendaraan roda empat terlaris pada tahun 2020 dan 2021 dipegang kuat Toyota dengan penjualan 161.256 unit pada tahun 2020 dan 295.768 unit pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebanyak 83.4%. Berikut peringkat merek terlaris pada periode tahun 2020 dan 2021 sesuai dengan paparan tabel di bawah, yakni:

Tabel 1.

Penjualan Merk Mobil Terlaris 2020 dan 2021

Nama Brand	Unit yang terjual	
	2020	2021
Toyota	161.256	295.768
Daihatsu	90.724	164.872
Mitsubishi	57.906	107.605
Suzuki	66.130	91.793
Honda	73.315	91.122
Isuzu	16.422	26.636
Wuling	6.581	25.564
Mazda	2.660	3.392
DFSK	1.947	3.242
Nissan	10.849	3.177
Hyundai	740	3.166
K I A	807	2.895
K M W	1.983	2.389
Mercedes Benz PC	1.684	2.096
Mercedes Benz CV	673	1.810
Lexus	947	972

Sumber: oto.com 2022

Melalui sajian Tabel 1, terlihat jelas bahwa persaingan penjualan mobil dari tiap merk sangatlah tinggi. Dari beberapa nama merek diatas, nominal penjualan tertinggi dari tahun 2020 dan 2021 masih dipegang oleh Toyota Sedangkan Honda menduduki peringkat ke 3 pada tahun 2020 dan peringkat ke 5 pada tahun 2021. Dimana Honda merupakan merek jenis transportasi yang sudah terkenal di seluruh kalangan. Gap dalam penelitian ini adalah terkait kinerja karyawan sangatlah besar pengaruhnya terhadap perusahaan seperti dengan penjelasan Taufiqi (2016) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi kualitas kinerja karyawan maka semakin tinggi kualitas dari suatu perusahaan. Adapun analisis dalam penelitian ini juga memperhatikan tujuan terkait dengan kinerja pada suatu perusahaan manufaktur khususnya industri otomotif dengan pengaruh dari kinerja karyawan dari kepuasan, dimana menurut Fatyandri *et al.* (2023) semua hal ini adalah untuk pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan.

Kerangka teoritis dan hipotesis

Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang sangat baik akan datang setelah pengembangan bisnis yang sukses untuk organisasi. Di sisi lain, kinerja staf yang kurang baik juga akan merugikan pertumbuhan perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dievaluasi dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Semuanya didasarkan pada berapa banyak dan berapa lama orang tersebut menghabiskan waktu untuk melakukan tugasnya. Jam kerja, keterlambatan, frekuensi absen, dan lama kerja adalah indikator keberhasilan karyawan lainnya Setiyowati, H. & Kurniawan, (2021)

Manajemen Pengetahuan

Knowledge management yaitu fasilitas manajemen yang digunakan buat menunjang terdapatnya capaian sasaran serta tujuan organisasi dan menampilkan keunggulan persaingan tiap-tiap

industri, sehingga bisa menghasilkan kinerja industri yang sangat baik dan manajemen pengetahuan berdampak positif pada kinerja karyawan seperti yang dijelaskan oleh Putri Primawanti & Ali, (2022). Dengan kata lainnya, knowledge management melibatkan kapasitas perusahaan dalam menganalisis, mengelola, mengatur, meningkatkan kinerja yang lebih optimal sehingga secara keseluruhan dapat mengangkat nilai/kinerja bisnis. Setiyowati, H. & Kurniawan, (2021), Soepardy, (2020), dan Panjaitan, (2021) juga menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan mempunyai dampak signifikansi positif pada kinerja karyawan.

H1: *manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

Lingkungan Kerja

Seperti yang diterangkan oleh Arif, (2021) penting bagi manajemen untuk memperhatikan bagaimana tempat kerja mempengaruhi kemampuan pekerja untuk melakukan tugasnya, baik secara langsung ataupun tidak langsung karena kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan mungkin dipengaruhi oleh tempat kerja karyawan. Manajemen harus berupaya untuk menciptakan lingkungan yang tentunya dapat membuat karyawan merasakan kenyamanan sekaligus ketertiban sehingga tugas dapat terlaksana dengan lancar. Pada penelitian Qomariyah et al., (2022) dan A. Arifin, (2020) diterangkan bahwa tidak terdapat dampak signifikansi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penemuan terkait berlawanan dengan penemuannya Singgih et al., (2021) dan Sulastiningtiyas & Nilasari, (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak signifikansi positif pada kinerja karyawan.

H2: *lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

Keterlibatan Karyawan

Marwan et al., (2020) menerangkan bahwa keterkaitan antara kepuasan kerja dan variabel partisipasi kerja bisa negatif atau positif Partisipasi dalam pekerjaan menunjukkan bahwa individu secara pribadi terlibat dalam peran pekerjaan mereka. Partisipasi juga menandakan adanya kontribusi seorang individu dalam menjalankan perannya sebagaimana mestinya. Penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja cukup terkait dengan kepuasan kerja, sehingga manajer didorong untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang memuaskan untuk mendorong keterikatan kerja. Hubungan Positif antar variabel keterlibatan kerja dan kinerja karyawan telah didukung oleh penelitiannya Sendawula et al., (2018), Fidyah, (2020) dan Al-dalahmeh et al., (2018).

H3: *keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

Kepemimpinan Transformasional

Dalam penelitian Purba & Sudibjo, (2020) menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan dikarenakan bila seorang pemimpin dapat mengarahkan bawahannya sesuai dengan visi, menempatkan kharismanya, mendorong (motivasi) serta menginspirasi, merangsang intelektualitas, kreatifitas serta menghargai bawahannya, maka tentunya bawahannya akan bekerja dengan baik, serius, dan loyal kepadanya. Ini terutama benar ketika menyangkut kinerja karyawannya. Penelitian ini sama halnya dengan penemuan dari penelitian lainnya dimana menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai dampak signifikansi positif pada kinerja karyawan, antara lain Singgih et al., (2021), Bimrew Sendekie Belay, (2022), Virgiawan et al., (2021) dan Nugroho et al., (2020).

H4: *kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

Budaya Organisasi

Menurut Abdullahi et al., (2021), cara bisnis mencari dan memanfaatkan fakta dan informasi penting berdampak pada hubungan antara budaya dan kinerja. Dengan menguraikan batasan atau batasan organisasi dalam hal interaksi manusia, pengalaman, dan kapasitas pemrosesan informasi, budaya organisasi menghasilkan keunggulan kompetitif. Dalam nada yang sama, peneliti menekankan bahwa budaya organisasi yang efektif meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja menuju tujuan perusahaan tertentu. Karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dalam budaya tempat kerja yang sehat, dan ini memberi mereka kesempatan dan motivasi untuk maju dalam perusahaan. Akibatnya, diindikasikan bahwa mengembangkan budaya organisasi yang pekat akan secara efektif menumbuhkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh Sabuhari et al., (2020), Virgiawan et al., (2021), Fidyah, (2020), dan Idris et al., (2022) dimana mereka menemukan kalau budaya organisasi mempunyai dampak signifikansi positif pada kinerja karyawan.

H5: *budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

Kepuasan Kerja

Menurut Adiansyah et al., (2021), kebahagiaan kerja yang diungkapkan adalah metrik untuk mengukur seberapa puas orang dengan pekerjaan mereka. menguraikan banyak definisi kepuasan kerja, salah satunya adalah bahwa itu adalah reaksi emosional seseorang terhadap lingkungan kerjanya. Reaksi emosional mungkin termasuk sentimen baik atau negatif tentang kebahagiaan atau ketidakpuasan (negatif). Jika seorang karyawan dapat merasa terpenuhi secara emosional, maka tingkat kepuasannya terhadap tugas telah tercapai; jika tidak, maka orang tersebut tidak puas. menunjukkan bahwa sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan dalam hubungannya dengan keadaan pekerjaannya, kerjasama karyawan, insentif yang diperoleh dalam pekerjaannya, serta hal lainnya yang berhubungan dengan elemen fisik serta psikologis adalah semua variabel dalam menentukan kepuasan kerja. mengatakan bahwa tanda-tanda yang tercantum di bawah ini dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Sama seperti yang teliti oleh Fidyah, (2020) menjelaskan bahwa pendapat karyawan tentang nilai yang dapat ditambahkan oleh pekerjaan mereka kepada masyarakat merupakan faktor kunci dalam kebahagiaan kerja. Menurut bukunya, sejumlah variabel, termasuk lima parameter utama—pekerjaan itu sendiri, peluang kemajuan, rekan kerja, remunerasi, dan atasan—memiliki dampak pada berbagai tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, sejumlah faktor mempengaruhi kebahagiaan kerja.

H6: *kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan*

Metode

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode kuantitatif. Sebab penelitian ini bertujuan untuk meneliti seberapa besar pengaruh manajemen pengetahuan, lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di authorized dealer mobil di Kota Batam. Penelitian ini memiliki objek penelitian yaitu perusahaan otomotif, Populasi yang diteliti dari penelitian ini yakni seluruh dealer mobil dikota Batam, dan sampel yang akan diambil adalah orang yang pernah bekerja di dealer mobil Honda dikota Batam. Penggunaan perbandingan 1:5 dimana satu

pertanyaan akan mewakili lima responden, sebanyak 40 pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga jumlah responden ialah sebanyak 200 responden.

Data diperoleh dari kuesioner yang dibagikan melalui google form. Kuesioner tersebut berisi beberapa pertanyaan dari variabel manajemen pengetahuan, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, keterikatan karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Tujuan dari pendekatan analisis data adalah untuk mendapatkan solusi dari masalah yang diselidiki dengan terlebih dahulu mengolah data dan kemudian mencuri makna darinya. Aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) digunakan untuk menganalisis data proses. Data disajikan untuk memudahkan mereka memahami dan menjelaskan dengan menggunakan uji statistik deskriptif. Dalam hal mean, minimum, maksimum, range, total, varians, standar deviasi, skewness, dan kurtosis dari masing-masing variabel, statistik deskriptif memberikan ringkasan umum data. Singgih et al. (2021). Penulis menggunakan teknik ini untuk menentukan jumlah dan proporsi variabel demografi responden. Perubahan pendidikan terakhir, usia, dan jenis kelamin

Hasil dan pembahasan

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, terdapat total 207 kuisisioner yang disebar kepada karyawan yang bekerja di Authorized Dealer Mobil di kota Batam. Menurut Idris et al., (2020) untuk menentukan ukuran sampel, dapat menggunakan perkalian antara (5-10) dengan jumlah indikator. Dalam kasus ini, jumlah sampel kuisisioner yang digunakan sudah memenuhi jumlah minimal sampel yang disarankan, yaitu 200 sampel. Kuesioner yang disebar sebanyak 250 kuisisioner, ada 207 kuisisioner yang dapat digunakan dalam analisis dan 43 kuisisioner yang tidak dikumpulkan. Jumlah Pengembalian dan pengolahan kuisisioner dinyatakan pada Tabel 2.

Tabel 2.

Analisis Deskriptif

Kriteria	Sub Kriteria	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	140
	Perempuan	67
Usia	18 - 25 Tahun	196
	26 - 30 Tahun	0
	30 - 40 Tahun	10
	>40 Tahun	1
Pendidikan	SMA/SMK Sederajat	0
	Diploma	153
	Sarjana S1	53
	Magister S2	1
Lama Bekerja	<1 Tahun	52
	1 - 2 Tahun	121
	3 - 4 Tahun	16
	>4 Tahun	18

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Outer model (Evaluasi model pengukuran)

Tabel 3 menunjukkan hasil outer model dari hasil analisis PLS-SEM. Pertama, indicator outer loading. Pada table 3, semua indicator outer loading menunjukkan hasil >0.720 sesuai dengan

rekomendasi dari Idris et al., (2022). Selanjutnya mengevaluasi reliabilitas konsistensi internal berdasarkan composite reliability (CA) dan Cronbach alpha (CA). Analisis menunjukkan bahwa nilai CR 0.891 untuk EE, 0.875 untuk EP, 0.836 untuk JS, 0.806 untuk KM, 0.869 untuk OC, 0.895 untuk TL, dan 0.896 untuk WE. Demikian pula untuk nilai CA dari seluruh indicator diantara 0.813-0.901. Setelah itu mengevaluasi validitas konvergen berdasarkan nilai AVE yang menunjukkan hasil nilai yang diantara 0.670-0.903 dan memenuhi nilai batas 0.500.

Tabel 3.

Measurement Model Evaluation

Indicator	Mean	VIF	Loading	CA	CR	AVE
EE_1	4.208	2.449	0.752	0.901	0.891	0.670
EE_2	4.483	6.755	0.947			
EE_3	4.275	5.268	0.892			
EE_4	3.763	2.287	0.750			
EE_5	4.280	2.995	0.818			
EE_6	4.367	1.757	0.730			
EP_1	4.246	3.161	0.892	0.870	0.875	0.722
EP_2	4.251	3.324	0.916			
EP_3	4.454	2.566	0.872			
EP_6	4.444	1.696	0.700			
JS_4	4.444	1.464	0.732	0.817	0.836	0.733
JS_5	4.531	2.763	0.936			
JS_6	4.246	2.443	0.887			
KM_1	4.643	1.500	0.810	0.813	0.806	0.637
KM_2	3.947	1.701	0.774			
KM_3	4.092	1.809	0.812			
KM_4	3.691	1.827	0.795			
OC_1	4.367	2.968	0.939	0.861	0.869	0.775
OC_2	4.449	3.274	0.940			
OC_4	4.246	1.703	0.749			
TL_1	4.246	2.865	0.866	0.895	0.895	0.705
TL_2	3.961	2.869	0.854			
TL_3	4.275	2.808	0.852			
TL_4	4.116	6.175	0.877			
TL_5	4.396	4.238	0.743			
WE_1	4.251	2.871	0.945	0.813	0.896	0.903
WE_2	4.324	2.871	0.956			

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Tahap terakhir adalah mengevaluasi model pengukuran dengan menguji validitas diskriminan dengan menggunakan pedoman dari heterotrait-monotrait ratio (HTMT). Dari table 4 menunjukkan bahwa nilai dari HTMT tidak melebihi 0.90 yang menunjukkan bahwa validitas diskriminan sudah cukup (Idris et al., 2022)

Inner model (evaluasi model structural)

Evaluasi inner model diawali dengan penilaian nilai VIF untuk setiap indicator. Hasil analisis VIF pada table 3 menunjukkan ada yang beberapa indicator yang melebihi 3, yang menunjukkan bahwa terdapat kolinaritas yang parah pada data. Indicator EE_2, EE_3, EP_1, EP_2, OC_3, TL_4 dan TL_5 menunjukkan nilai yang melebihi 3. Selanjutnya, pada table 5 mengevaluasi nilai R2, ukuran efek f2, dan Q Square. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R2 untuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan masing masing adalah 0.755 dan 0.753. model untuk mengidentifikasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan berada pada tingkat “kuat”. Selanjutnya hubungan antar

variabel, semua ukuran efek f^2 berada pada kisaran 0.007-0.506, oleh karena itu, dikategorikan sebagai “besar” dalam kriteria ukuran efek (Idris et al., 2022). Seperti yang terlihat pada table 5, Q^2 untuk setiap variabel adalah 0.749 untuk kepuasan kerja dan 0.745 untuk kinerja karyawan yang menunjukkan keduanya berada pada tingkat “besar”.

Hasil dari Tabel 5 menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan untuk keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula variabel keterlibatan karyawan, lingkungan kerja, manajemen pengetahuan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan rekomendasi dari Idris et al., (2022) yang menyatakan bahwa $p < 0.05$.

Tabel 4.
Discriminant validity evaluation

	EE	EP	JS	KM	OC	TL	WE
EE							
EP	0.822						
JS	0.615	0.822					
KM	0.894	0.867	0.875				
OC	0.792	0.819	0.770	0.872			
TL	0.936	0.743	0.554	0.870	0.895		
WE	0.679	0.757	0.687	0.795	0.873	0.778	

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Tabel 5.
Structural model and hypothesis testing

	Coeff	t-value	p-value	R ²	Q ²	f ²
EE → JS	0.10	1.398	0.162	0.755	0.749	0.007
WE → JS	0.05	0.683	0.495			0.003
KM → JS	0.75	11.451	0.000			0.506
OC → JS	0.53	4.772	0.000			0.226
TL → JS	0.54	3.935	0.000			0.206
EE → EP	0.55	6.785	0.000	0.753	0.745	0.265
WE → EP	0.22	2.533	0.011			0.061
KM → EP	0.23	2.629	0.000			0.031
OC → EP	0.24	1.927	0.054			0.036
TL → EP	0.14	1.655	0.098			0.012
JS → EP	0.37	6.785	0.000			0.132

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Hasil uji pengaruh tidak langsung (specific indirect effect)

Hipotesis 1. Hasil nilai T-statistik 1.398 dengan nilai P value di atas 0.05 untuk variable Employee Engagement berpengaruh tidak signifikan terhadap Job Satisfaction pada Authorized Dealer Kendaraan roda empat di kota Batam. Hal ini dikarenakan responden merasa bahwa Employee engagement tidak dapat mendukung dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Idris et al., (2022) juga menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa tidak dapat terlibat dalam proses pengambilan keputusan, memiliki otonomi, dan merasa dihargai, kepuasan kerja mereka cenderung menurun. Dengan keterlibatan yang kurang baik, karyawan merasa tidak terhubung

dengan pekerjaan mereka dan menjadi merasa tidak dihargai. Sama seperti yang diteliti. Menurut Marwan et al., (2020) bahwa nilai p-value lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan kita tidak dapat menolak hipotesis nol bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja pada tingkat signifikansi tersebut.

Hipotesis 2. Hasil nilai T-statistik 11.451 dengan P value di bawah 0.05 untuk variable Pengetahuan manajemen berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pada Authorized Dealer Kendaraan roda empat di kota Batam. Menurut Singgih et al., (2021) manajemen pengetahuan memungkinkan organisasi untuk menyimpan, berbagi, dan mengakses pengetahuan yang dimiliki secara efektif. Dengan akses yang lebih mudah ke informasi dan pembelajaran yang terus-menerus, karyawan dapat merasa lebih terampil, termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa didukung dan mampu mencapai tujuan mereka dengan lebih baik. Soepardy, (2020) menjelaskan bahwa T-value yang tinggi menunjukkan bahwa pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja secara signifikan lebih besar daripada variasi yang disebabkan oleh kesalahan dalam sampel. Sedangkan, p-value yang mendekati nol menunjukkan bahwa hasil yang diamati sangat tidak mungkin terjadi secara kebetulan dan memberikan bukti yang kuat untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara manajemen pengetahuan dan kepuasan kerja. juga meneliti bahwa Pengetahuan manajemen berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja.

Hipotesis 3. Hasil nilai T-statistik 4.772 dengan P value di bawah 0.05 untuk variable Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pada Authorized Dealer Kendaraan roda empat di kota Batam. Sama seperti yang dijelaskan oleh A. Arifin, (2020) Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kooperatif, dan inklusif. Ini memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai, terlibat, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa diperlakukan dengan baik dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Ini dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan motivasi, dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. A. H. Arifin & Matriadi, (2022) juga meneliti bahwa Interpretasi dari nilai t-value yang tinggi adalah bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif budaya organisasi suatu perusahaan, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja dari karyawan. Dengan p-value yang sangat rendah, kita dapat menyimpulkan bahwa hasil ini tidak mungkin terjadi secara kebetulan, sehingga kita dapat mempercayai bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja memang signifikan secara statistik.

Hipotesis 4. Hasil nilai T-statistik 3.935 dengan P value di bawah 0.05 untuk variable Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pada Authorized Dealer Kendaraan roda empat di kota Batam. Virgiawan et al., (2021) juga meneliti bahwa T value yang besar menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja signifikan secara statistik. Nilai p value yang mendekati nol menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak terjadi secara kebetulan dan dapat dipercaya. Sulastiningtyas & Nilasari, (2019) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui jalur tidak langsung, yang berarti bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 5. Hasil nilai T-statistik 0.683 dengan nilai P value di atas 0.05 untuk variable Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Authorized Dealer Kendaraan roda empat di kota Batam. Hal ini dikarenakan responden merasa bahwa Lingkungan Kerja tidak dapat mendukung dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sama seperti yang diteliti menurut Idris et al., (2020) bahwa T value yang rendah menunjukkan bahwa pengaruh

tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan secara statistik. Nilai p value yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya dipilih menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti statistik untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 6. Hasil nilai T-statistik 6.785 dengan P value di bawah 0.05 untuk variable keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Authorized Dealer Kendaraan roda empat di kota Batam. Sendawula et al., (2018) juga meneliti bahwa T value yang tinggi menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik. Nilai p value yang mendekati nol menunjukkan bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan dan dapat dipercaya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Hipotesis 7. Hasil nilai T-statistik 2.639 dengan P value di bawah 0.05 untuk variable Pengetahuan manajemen berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Authorized Dealer Kendaraan roda empat di kota Batam. Setiyowati, H. dan Kurniawan (2021) juga meneliti bahwa pengetahuan manajemen berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan Nilai t yang positif menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pengetahuan manajemen dan kinerja karyawan. Selain itu, p value yang sangat rendah menunjukkan bahwa hasil tersebut sangat signifikan secara statistik.

Hipotesis 8. Hasil nilai T-statistik 1.927 dengan nilai P value di atas 0.05 untuk variable Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Authorized Dealer Kendaraan roda empat di kota Batam. Hal ini dikarenakan responden merasa bahwa Budaya organisasi tidak dapat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Sama seperti yang diteliti menurut Idris et al., (2020) bahwa jika nilai yang dianut oleh budaya organisasi tidak selaras dengan nilai individu karyawan, karyawan mungkin akan merasa tidak terhubung atau termotivasi oleh budaya tersebut dan jika budaya organisasi hanya diungkapkan dalam kata-kata tetapi tidak terlihat dalam Tindakan dan kebijakan sehari-hari, karyawan mungkin merasa tidak yakin untuk menerapkannya dalam pekerjaan mereka.

Hipotesis 9. Hasil nilai T-statistik 1.655 dengan nilai P value di atas 0.05 untuk variable Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Authorized Dealer Kendaraan roda empat di kota Batam. Hal ini dikarenakan responden merasa bahwa Kepemimpinan transformasional tidak dapat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Sama seperti yang diteliti menurut Singgih et al., (2021) bahwa jika kepemimpinan transformasional tidak dilaksanakan dengan baik, maka para pemimpin tidak mampu mengartikulasikan visi mereka secara jelas atau gagal memotivasi karyawan untuk mencapainya. Meskipun kepemimpinan transformasional bertujuan untuk menginspirasi perubahan positif, tidak semua orang selalu nyaman dengan perubahan. Beberapa karyawan mungkin resisten terhadap perubahan dan tidak merespons dengan baik terhadap gaya kepemimpinan yang mempromosikan transformasi.

Hipotesis 10. Hasil nilai T-statistik 2.533 dengan nilai P value di bawah 0.05 untuk variable Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan pada Authorized Dealer Kendaraan roda empat di kota Batam. Hal ini dikarenakan responden merasa bahwa Lingkungan Kerja dapat mendukung dalam peningkatan Kinerja karyawan. Sama seperti yang diteliti menurut Karina et al., (2020) bahwa ketika karyawan merasa nyaman dan percaya diri dalam lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih kreatif. Lingkungan yang mendukung inovasi dan eksperimen memungkinkan ide-ide baru untuk berkembang, yang dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang baru dan

lingkungan kerja yang positif seringkali membantu mengurangi tingkat stres karyawan. Dengan adanya dukungan sosial, manajemen konflik yang efektif, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan mental, karyawan dapat fokus pada tugas mereka tanpa terbebani oleh stres berlebih.

Hipotesis 11. Hasil nilai T-statistik 6.785 dengan nilai P value di bawah 0.05 untuk variable Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Authorized Dealer Kendaraan roda empat di kota Batam. Hal ini dikarenakan responden merasa kepuasan kerja dapat mendukung dan peningkatan Kinerja karyawan. Zulindra & Ajimat, (2019) menjelaskan bahwa Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tugas-tugas mereka. Mereka merasa senang dan bersemangat untuk datang ke tempat kerja setiap hari, yang meningkatkan produktivitas mereka dan Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memberikan hasil kerja yang lebih baik. Mereka lebih cenderung berinovasi, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan mencari cara untuk meningkatkan proses kerja.

Simpulan

Hasil penelitian yang dijelaskan di Bab IV bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh variabel independen seperti Keterlibatan karyawan, pengetahuan manajemen, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan sebagai berikut: variabel Keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel Manajemen pengetahuan, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Keterlibatan karyawan, pengetahuan manajemen, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh peneliti-peneliti di masa depan untuk meningkatkan keakuratan penelitian ini. Penelitian ini memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki untuk penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan yang ditemukan adalah: jumlah responden hanya 207 orang, yang mungkin tidak mencerminkan kondisi secara keseluruhan. Selama pengumpulan data, respon dari responden terkadang tidak mencerminkan pendapat sebenarnya karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda antar responden, serta faktor kejujuran dalam mengisi kuesioner.

Saran untuk penelitian selanjutnya: pertama, memperpanjang jangka waktu penelitian: Disarankan untuk memperpanjang jangka waktu penelitian agar mencerminkan distribusi variabel independen dan dependen yang digunakan. Dengan waktu yang lebih lama, penelitian dapat menghasilkan data yang lebih representatif dan dapat menggambarkan perubahan atau tren dalam hubungan antarvariabel secara lebih akurat. Kedua, memperluas penelitian ke negara lain: Disarankan untuk memperluas penelitian dengan mengambil sampel dari negara lain. Dengan melibatkan variasi konteks budaya dan organisasional yang lebih luas, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih baik. Hal ini akan memungkinkan untuk mengeksplorasi perbedaan dan kesamaan dalam pengaruh variabel-variabel yang diteliti di berbagai lingkungan kerja dan budaya.

Referensi

- Arifin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Industri Terasi Di Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 577–588.
- Arifin, A. H., & Matriadi, F. (2022). The Role of Job Satisfaction in Relationship to Organization Culture and Organization Commitment On Employee Performance. *UIJRT | United International Journal for Research & Technology* |, 03(06), 2582–6832.
- Fatyandri, A. N., Siagian, Y. M., Santosa, W., & Setyawan, A. (2023). Does Strategic Leadership Impact Competitive Advantage, Mediated by Diversification Strategy In the Manufacturing Industry?. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 11(05), 4875-4885.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Idris, I., Suyuti, A., Supriyanto, A. S., & As, N. (2022). Transformational Leadership, Political Skill, Organizational Culture, and Employee Performance: a Case From Tourism Company in Indonesia. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 40(1), 104–110. <https://doi.org/10.30892/GTG.40112-808>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal, September*, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Marwan, M., Saroh, I., Alhadar, F. M., & T, J. (2020). Peran Pemberdayaan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Bisnis Terapan*, 4(2), 199–214. <https://doi.org/10.24123/jbt.v4i2.2809>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda’s health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Setiyowati, H. & Kurniawan, B. (2021). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARMEN Harlis. *JURNAL BRITISH Volume 1, No 2, Mei 2021; Pp. 37–48, 1(1)*, 32–49.
- Setyawan, A., Sudhartio, L., & Rantau, B. (2021). FACTORS AFFECTING SAFETY BEHAVIOR AT CONSTRUCTION COMPANIES IN BATAM. *Journal of Business Studies and Management Review*, 5(1), 10-17.
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., & Fahlevi, M. (2021). *The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership , Knowledge Management , Work Environment and Performance. February.*
- Soepardy, A. T. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Sustainable Livelihood. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 3(1), 68–77. <https://doi.org/10.35326/jiam.v3i1.616>
- Sulastiningtiyas, D., & Nilasari, B. M. (2019). the Effect of Leadership Style, Work Environment, and Organizational Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As Variable Mediating. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 93–114. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5310>
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational culture as a mediator motivation and transformational leadership on employee performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67–79. <https://doi.org/10.36941/AJIS-2021-0065>
- Zulindra, Y. P. S., & Ajimat, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia, Tbk. Kcu Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmiah Humanika*, 2(1), 52–65. <http://penapersada.com/humanika/index.php/humanika/article/view/23>

Declarations

Funding.

The authors received no financial support for the research and publication of this article

Availability of data and materials

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

Competing interests

No potential competing interest was reported by the authors.

Publisher's Note

Imperium Research Institutere mains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Rights and permissions

Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made.

Cite this article

Putra, E., Ariyanto, H. H., & Maytanius, J. (2024). Pengaruh manajemen pengetahuan, lingkungan kerja, keterlibatan karyawan, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 7(2), 197-210. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v7i2.1195>



[Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis](#)

Journal of Strategic Management and Business Applications

Publisher : LPMP Imperium
Frequency : 2 issues per year (June & December)
ISSN (online) : 2655-237X [SK ISSN](#)
DOI : Prefix 10.36407
Accredited : [SINTA 4](#)