

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. GENDHIS MULTI MANIS

Intan Auliana, Nur Achmad

Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

*Corresponding Author:

Email: intanauliana8@gmail.com, na203@ums.ac.id

Abstract.

The purpose of this study was to analyze the effect of knowledge management, work environment and workload on employee performance with job satisfaction as an intervening variable for PT. Gendhis Multi Manis. This type of research is quantitative. The data collection technique used was a questionnaire with variable measurements using a Likert Scale for each statement which was developed from the variable indicators. The sample in this study were 90 respondents. The sampling technique is simple random sampling. Data analysis technique using SmartPLS. The results of the study show that 1) knowledge management has a positive and insignificant effect on employee performance; 2) the work environment has a negative and insignificant effect on employee performance; 3) workload has a positive and significant effect on employee performance; 4) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; 5) job satisfaction has a positive and insignificant effect in mediating the relationship between knowledge management on employee performance; 6) job satisfaction has a positive and insignificant effect in mediating the relationship between the work environment on employee performance; 7) job satisfaction has a positive and significant effect in mediating the relationship between workload and employee performance.

Keywords: Knowledge Management, Work Environment, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Putri & Rahyuda, 2019). Hasibuan dalam (Sinurat & Doloksaribu, 2019) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya termasuk teknologi modern. Sumber daya manusia yang baik akan mampu melaksanakan aktivitas-aktivitas perusahaan dengan lebih maksimal dan meminimalisir kerugian.

Tanaman tebu (*Saccharum officinarum*) dimanfaatkan sebagai bahan baku utama dalam industri gula. Industri gula merupakan salah satu sektor strategis, karena komoditasnya berperan penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan sebagai bahan baku bagi sejumlah sektor industri penggunaannya. Hal ini membuat industri gula punya nilai strategis bagi ketahanan pangan nasional dan peningkatan pertumbuhan ekonomi masyarakat PT. Gendhis Multi Manis merupakan perusahaan yang menghasilkan gula yang berlokasi di Blora, Jawa Tengah.

Perusahaan ini umumnya menghasilkan berbagai produk gula. Bahan baku yang digunakan dalam proses pembuatan gula adalah tebu dan bahan baku tersebut harus selalu tersedia untuk kelancaran proses produksi. Oleh karena itu perlu adanya kerja sama antara pabrik gula dengan para petani tebu. Meskipun telah beredar bahan-bahan pemanis lainnya, seperti: madu, gula merah, fruktosa, glukosa, dan gula tropika, namun preferensi masyarakat Indonesia terhadap gula tebu masih lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa permintaan gula terus meningkat tiap tahunnya seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk, peningkatan daya beli masyarakat, dan pertumbuhan industri yang menggunakan gula sebagai bahan bakunya.

Pada tahun 2021, produksi gula nasional sebesar 2,35 juta ton yang terdiri dari produksi pabrik gula BUMN sebesar 1,06 juta ton dan pabrik gula swasta sebesar 1,29 juta ton. Sementara itu, kebutuhan gula pada tahun 2022 mencapai sekitar 6,48 juta ton terdiri dari 3,21 juta ton GKP dan 3,27 juta ton GKR. Di tahun 2022 terdapat gap kebutuhan gula sekitar 850 ribu ton untuk gula konsumsi dan 3,27 juta ton untuk gula rafinasi. Lonjakan kebutuhan tersebut disebabkan oleh peningkatan konsumsi rumah tangga seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, peningkatan daya beli masyarakat dan tumbuhnya industri makanan dan minuman yang diproyeksi meningkat 5-7 persen per tahunnya. Namun, besarnya jumlah konsumsi gula tersebut tidak diimbangi dengan jumlah produksi gula. Hal tersebut menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara produksi dengan kebutuhan gula dalam negeri yang terus meningkat. Akibatnya, Indonesia harus melakukan impor untuk memenuhi kebutuhan gula nasional. Salah satu penyebab rendahnya produksi gula nasional adalah bersumber dari penurunan luas area tebu dan penurunan produktivitas. Guna mengatasi hal tersebut perlu adanya dukungan Asosiasi Gula Indonesia (AGI) dan jaringan kolaborasi antara perusahaan BUMN dan swasta untuk memperkuat industri pasokan gula nasional. Kerja sama ini dilakukan untuk meningkatkan perluasan lahan tebu di beberapa wilayah, sekaligus menumbuhkan minat masyarakat untuk menanam tebu. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan sumber daya yang ada untuk meningkatkan produktivitas

Kinerja yang baik dapat menghasilkan sebuah produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sofuan & Setyowati, 2014). Kinerja SDM dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil dari pekerjaan yang dilakukan, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kinerja yang buruk akan berdampak pada citra perusahaan dan tentunya memperlambat proses dalam mencapai tujuan organisasi. Lalai, kurang teliti serta kurangnya tanggung jawab dalam tugas merupakan contoh kinerja buruk karyawan. Maka dari itu peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian serius disegala bidang industri, baik di perusahaan besar maupun kecil.

Kinerja karyawan akan mencapai hasil lebih maksimal apabila didukung *knowledge* (pengetahuan) yang dimilikinya. Abad ke-21 dikenal sebagai era pengetahuan dan informasi. Nonaka dan Takeuchi (Ubon dan Kimble dalam Widyatmika & Putra, 2019) menyatakan bahwa agar pengetahuan dalam suatu organisasi dapat ditransformasi dari dimensi individu ke dimensi kolektif atau dari bentuk tacit ke bentuk explicit maka organisasi dapat memberikan peluang bagi orang-orang untuk saling berinteraksi secara langsung (face to face). *Knowledge* merupakan aset kunci agar suatu perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang kontinu. Saat ini sebuah perusahaan memiliki keunggulan bukan lagi disebabkan oleh mesin dan fasilitas fisik produksi yang dimilikinya, tetapi oleh aset *knowledge*-nya. Aset *knowledge* dapat berupa keterampilan dan talenta karyawan, strategi dan produk layanan inovatif, proses bisnis dan jaringan. Aset inilah yang memberikan kontribusi utama dalam menciptakan kekayaan dan daya saing tidak lagi tergantung pada aset fisik (mesin, gedung, dan fasilitas fisik lainnya), karena setiap perusahaan juga dapat membeli aset fisik yang sama bahkan yang lebih baik. Untuk mengelola aset *knowledge* inilah *knowledge management* (KM) lahir dan perlu diterapkan. Melalui pendayagunaan *Knowledge Management* yang didukung oleh karyawan unggul yang dikelola

secara profesional maka akan menghasilkan inovasi yang diharapkan. Berdasarkan pada hasil penelitian Panungkelan, (2020) dikatakan bahwasanya *Knowledge Management* (pengetahuan manajemen) sangat penting bagi setiap karyawan perusahaan. Hal tersebut bertujuan untuk melihat cara penanganan pengetahuannya pada berbagai tingkatan dalam organisasi perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan (Musa & Surijadi, 2020). Lingkungan tempat kerja merupakan komponen penting dari kehidupan kerja bagi karyawan karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja, dan itu mempengaruhi mereka dalam satu atau lain cara (Hafee et al., 2019). Dalam lingkungan kerja, perusahaan harus mampu meninjau bagaimana cara agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan, maka dari itu sangat penting perusahaan untuk memahaminya. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu (Nabawi, 2019). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai.

Setiap karyawan juga mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Menurut Hasibuan dalam (Ariani & Sulistiyani, 2020) kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Panungkelan, (2020) kepuasan kerja merupakan hal yang penting karena dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan. Sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila karyawan dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja yang buruk. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang didapatkan karyawan ketika bekerja dan rasa kepuasan mereka mengenai beberapa aspek seperti hubungannya dengan karyawan lain atau penghasilan yang mereka dapat dari pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge Management*, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gendhis Multi Manis”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. (Ahmad et al., 2019). Sedangkan menurut Kusumastuti et al., (2019) kinerja merupakan catatan tingkat pencapaian hasil yang diperoleh atas pelaksanaan kerja terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya dalam kurun waktu tertentu melalui perseorangan maupun kelompok kerja sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai

oleh organisasi atau pegawai dalam periode tertentu, yaitu prestasi berkaitan efektivitas operasional organisasi, baik dari segi efisiensi keuangan maupun manajemen (Arilaha & Nurfadilah, 2018). Pendapat lain dari Budiasa, (2021) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas. Menurut Sedarmayanti, (2011: 260) kinerja merupakan sinonim dari perilaku, adalah sesuatu yang aktual dikerjakan dan dapat diobservasi, mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Dzenopoljac et al., (2018) *knowledge management* sebagai manajemen sistematis dari semua aktivitas dan proses yang mengacu pada pembangkitan dan pengembangan, kodifikasi dan penyimpanan, transfer dan berbagi, dan pemanfaatan pengetahuan untuk organisasi dan keunggulan kompetitif. *Knowledge management* menurut Bergeron dalam (Arpan & Mutiara, 2018) yaitu pendekatan sistematis untuk mengelola intelektual aset dan informasi lainnya dengan cara yang ditetapkan perusahaan dengan keunggulan yang kompetitif. Manajemen pengetahuan terbagi menjadi dua bagian yang terdiri dari pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit. Pengetahuan tacit di kategorikan dalam bentuk pengetahuan personal, sedangkan pengetahuan eksplisit di kategorikan dalam bentuk prosedur kerja dan teknologi (Arilaha & Nurfadilah, 2018).

Melalui *knowledge management* akan terjadi eksploitasi yang maksimal dari suatu pengetahuan. Pemanfaatan pengetahuan yang menyebar ke seluruh anggota organisasi atau semua unit di dalam sebuah perusahaan, tentu jauh lebih maksimal dari pada eksploitasi pengetahuan yang dilakukan individu tertentu atau unit tertentu. Pemanfaatan yang optimal dari pengetahuan atau kompetensi organisasi tertentu akan meningkatkan daya saing perusahaan itu, juga dapat membukakan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan *knowledge* baru.

Menurut Sedarmayanti, (2011: 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sofuan & Setyowati, (2014) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Sedangkan menurut Budiasa, (2021) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya saat bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Menurut Menpan dalam (Ahmad et al., 2019) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan Koesmowidjojo & Marih, (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Sementara Budiasa, (2021: 30) menyebutkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Terkadang, beban kerja dapat didefinisikan secara operasional berdasarkan berbagai faktor, seperti persyaratan tugas atau kesulitan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Anees et al., 2021).

. Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang berkaitan dengan perasaan dan sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang secara langsung mempengaruhi perekonomian dan perilaku dalam bekerja (Mukhtar et al., 2018). Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain yang didefinisikan oleh (Nabawi, 2019). Menurut Simanjuntak et al., (2017) kepuasan kerja adalah perasaan senang, di mana terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan hasil yang mereka terima atas pekerjaan tersebut.

Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya dimana terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan hasil yang mereka terima atas pekerjaan tersebut.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode kuantitatif, Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Siyoto & Sodik, 2015). Populasi pada penelitian ini yaitu 450 karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah suatu teknik sampling yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka penelitian tidak dilakukan kepada seluruh karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Dimana sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan atau error yang masih ditolerir, 10 %

Berdasarkan rumus di atas maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{399}{1 + [399 \cdot (0,1^2)]} = \frac{399}{4,99} = 79,96 = 80 \text{ responden}$$

Jadi syarat minimal sampel yang harus diambil dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Dan dari jumlah populasi yang ada sebanyak 399 orang dan peneliti memperoleh responden sebanyak 90 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel. Hasil uji hipotesis dapat menggunakan tabel nilai *path coefficient* dan *specific indirect effect*. Menguji *path coefficient* dengan metode *bootstrapping* dengan melihat nilai *p value* < 0,05 menunjukkan ada pengaruh langsung antar variabel dan sebaliknya. Untuk nilai signifikansi yang digunakan adalah t tabel 1,96 (*significant level* = 5%). Jika nilai *t-statistic* > 1,96 dapat dikatakan signifikan dan jika nilai *t-statistic* < 1,96 dianggap tidak signifikan. Berikut ini hasil pengujian nilai *path coefficient*:

Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian ini akan menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistics</i>	<i>P value</i>	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> -> Kinerja Karyawan	H1	0,118	1,489	0,137	Positif tidak signifikan
Lingkungan Kerja-> Kinerja Karyawan	H2	-0,086	1,057	0,291	Negatif tidak signifikan
Beban Kerja-> Kinerja Karyawan	H3	0,544	4,207	0,000	Positif signifikan
Kepuasan Kerja-> Kinerja Karyawan	H4	0,340	3,272	0,001	Positif signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama menguji apakah *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 1,489 dengan besar pengaruh 0,118 dan nilai *P value* sebesar 0,137. Dengan nilai *t-statistic* < 1,96 dan nilai *P value* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama di tolak serta dinyatakan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hipotesis kedua menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 1,057 dengan besar pengaruh -0,086 dan nilai *P value* sebesar 0,291. Dengan nilai *t-statistic* < 1,96 dan nilai *P value* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua di tolak serta dinyatakan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Hipotesis ketiga menguji apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 4,207 dengan besar pengaruh 0,544 dan nilai *P value* sebesar 0,000. Dengan nilai *t-statistic* > 1,96 dan nilai *P value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga di terima.
- 4) Hipotesis keempat menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,272 dengan besar pengaruh 0,340 dan nilai *P value* sebesar 0,001. Dengan nilai *t-statistic* > 1,96 dan nilai *P value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat di terima.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian tidak langsung (*indirect effect*) yang dapat dilihat dari hasil perhitungan *specific indirect effect*. Jika *P value* < 0,05 maka signifikan, yang artinya variabel intervening, memediasi

pengaruh suatu variabel independen terhadap suatu variabel dependen, dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung. Selain *P value* penentuan hipotesis diterima atau ditolak juga ditentukan oleh nilai *t-statistic* $> 1,96$.

Tabel 2 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistics</i>	<i>P value</i>	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H5	0,002	0,041	0,967	Positif tidak signifikan
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H6	0,065	1,722	0,085	Positif tidak signifikan
Beban Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H7	0,186	2,430	0,015	Positif signifikan

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Hipotesis kelima menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 0,041 dengan besar pengaruh 0,002 dan nilai *P value* sebesar 0,967. Dengan nilai *t-statistic* $< 1,96$ dan nilai *P value* $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima di tolak serta dinyatakan berpengaruh positif namun tidak signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- 2) Hipotesis keenam menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 1,722 dengan besar pengaruh 0,065 dan nilai *P value* sebesar 0,085. Dengan nilai *t-statistic* $< 1,96$ dan nilai *P value* $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam di tolak serta dinyatakan berpengaruh positif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- 3) Hipotesis ketujuh menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dari tabel di atas menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,430 dengan besar pengaruh 0,186 dan nilai *P value* sebesar 0,015. Dengan nilai *t-statistic* $> 1,96$ dan nilai *P value* $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh di terima serta dinyatakan bahwa beban kerja secara tidak langsung mempengaruhi secara positif dan signifikan variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Diskripsi identitas responden penelitian dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan tingkat pendapatan. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden penelitian berjenis kelamin laki-laki yaitu 77,8% sedangkan perempuan hanya 22,2%. Dari segi usia, responden didistribusikan menjadi 6 kelompok, yaitu responden yang berusia dari 18 – 22 tahun, antara 23 – 27 tahun, antara 28 – 32 tahun, antara 33 – 37 tahun, antara 38 – 42 tahun, dan lebih dari 42 tahun. Kebanyakan responden pada penelitian ini (42,2%) berusia 28 – 32 tahun dan yang paling sedikit (2,2%) berusia 18 – 22 tahun. Dari segi pendidikan terakhir, responden sebagian besar adalah tamatan SMA/SMK (64,4%) dan yang paling kecil adalah tamatan Magister (1,1%). Dilihat dari lama bekerja, mayoritas responden penelitian sudah bekerja selama 7 – 9 tahun (62,2%) dan responden dengan lama bekerja kurang dari 3 tahun hanya 2,2%. Sementara itu, dari segi tingkat pendapatan, kebanyakan responden dalam penelitian ini berpendapatan sebesar Rp.3.000.000 – Rp.5.000.000. dan responden dengan pendapatan Rp.6.000.000 – Rp.8.000.000 hanya 5,6%.

Pengujian data dalam penelitian ini dengan menggunakan software SmartPLS 4. Hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai original sampel sebesar 0,118 dengan nilai *P value* sebesar $0,137 > \alpha = 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa *knowledge management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dengan adanya pengelolaan pengetahuan tidak mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan akan tetap menciptakan dan mencari informasi yang berkaitan dengan perkembangan tempat kerjanya serta berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Monsow et al., (2018) yang membuktikan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya semakin tinggi *Knowledge Management* maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Melalui *knowledge management* akan memberikan pengaruh bagi perusahaan dan memberikan beberapa manfaat diantaranya meningkatkan pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi cara kerja dan proses, meningkatkan respon terhadap pelanggan, serta meningkatkan jumlah produk jasa dan meningkatkan kemampuan dalam berinovasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai original sampel sebesar -0,086 dengan nilai *P value* sebesar $0,291 > \alpha = 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekalipun penerangan dan sirkulasi udara di dalam perusahaan kurang cukup, keamanan para pekerja kurang diperhatikan oleh perusahaan dan penanganan masalah di perusahaan belum diselesaikan dengan baik, hal tersebut tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja mereka. Artinya lingkungan kerja pada karyawan PT. Gendhis Multi Manis masih dalam kondisi yang wajar sehingga hal-hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung beberapa hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Sabilalo et al., (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin rendah. Hal ini cukup beralasan karena variabel lingkungan kerja yang diukur melalui indikator musik di tempat kerja menunjukkan respon paling rendah oleh pegawai sehingga dapat diasumsikan bahwa suara musik di tempat kerja dapat menimbulkan pengaruh negatif terhadap

kinerja pegawai. Begitupula penelitian lainnya seperti Warongan et al., (2022) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Jordan Bakery Tomohon.

Hasil pengujian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti et al., (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang tersedia nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai original sampel sebesar 0,544 dengan nilai P value sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan perusahaan selalu memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan, karyawan bekerja dengan cepat dan menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan tugasnya, selalu siap mencapai target yang diberikan perusahaan serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinurat & Doloksaribu, (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja merupakan beban yang harus dipikul setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan pekerjaan kepada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan peran dalam perusahaan dan didukung kondisi pekerjaan yang baik. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Musa & Surijadi, (2020) yang mengatakan beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai original sampel sebesar 0,340 dengan nilai P value sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka hal itu akan mendorong peningkatan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Panungkelan, (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Purba et al., (2019) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Kinerja Karyawan akan meningkat sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja.dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapam-harapan itu tidak terpenuhi sehingga berdampak pada kerjanya.

Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -statistic sebesar $0,041 < 1,96$ dan nilai P value $0,967 > 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat *knowledge management* melalui tingkat

kepuasan kerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis tidak akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Rahman & Hasan, (2017) yang menunjukkan efek positif yang signifikan dari *praktik Knowledge Management* dan HRM ke kinerja organisasi. Hasilnya juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang signifikan pada hubungan pengaruh praktik *knowledge management* dan HRM terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistic* sebesar $1,722 < 1,96$ dan nilai *P value* $0,085 > 0,005$.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum & Budiarmo, (2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh antar variabel bernilai positif, yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang baik.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t-statistic* sebesar $2,430 > 1,96$ dan nilai *P value* $0,015 < 0,005$. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hal ini membuktikan bahwa rendahnya beban kerja karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi. Dengan memperhatikan deskripsi variabel, maka hasil ini memberi gambaran bahwa, perusahaan memberikan beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan menyebabkan kepuasan karyawan meningkat, hal ini dikarenakan karyawan dapat bekerja dengan cepat dan menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan tidak akan kebingungan dalam menjalankan tugas dengan perusahaan menentukan target dan standar kerja dengan jelas. Karyawan yang sering merasa cemas karena instruksi pimpinan sering tidak jelas akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *knowledge management*, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Gendhis Multi Manis. Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan hasil analisis pengujian hipotesis yang dilakukan, maka dari penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge management* mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Artinya semakin kuat *knowledge management* tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis.

3. Beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Artinya semakin banyak beban kerja yang dapat diselesaikan maka kinerja karyawan semakin baik.
4. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Artinya semakin kuat *knowledge management* melalui tingkat kepuasan kerja karyawan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Artinya semakin baik lingkungan kerja melalui kepuasan kerja yang baik tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Semakin baik tingkat beban kerja melalui kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N. (2020). *Workshop Statistik Milenial*. Laboratorium Manajemen - FEB UMS.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado. In *Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 3).
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Ariani, W., & Sulistiyani, E. (2020). Studi Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja. *ORBITH*, 16, 56–65.
- Arilaha, M. A., & Nurfadilah, F. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 6, 1–20. <https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS>
- Arpan, & Mutiara, A. B. (2018). Analisa Implementasi Knowledge Management Sharing pada Porta Akademik Berbasis Web pada Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jurnal Teknik Dan Informatika*, 5(1), 10.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Cahyaningrum, I. N., & Budiatmo, A. (2019). Pengaruh Kompensai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8, 97–105. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2019.24025>
- Chin, W. W., Chinn, W. W., & Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to

- structural equation modelling. In Marcoulides G. A. (Ed.). *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Dzenopoljac, V., Alasadi, R., Zaim, H., & Bontis, N. (2018). Impact Of Knowledge Management Processes On Business Performance: Evidence From Kuwait. *Knowledge and Process Management*, 25(2), 77–87. <https://doi.org/10.1002/kpm.1562>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact Of Workplace Environment On Employee Performance : Mediating Role Of Employee Health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Jogiyanto, H. (2011). *Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. BPFE: UGM, Yogyakarta.
- Khanal, L., & Raj Poudel, S. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies Knowledge Management, Employee Satisfaction and Performance: Empirical Evidence from Nepal. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2(2), 82–91. <https://doi.org/10.21276/sjbms.2017.2.2.3>
- Koesmowidjojo, & Marih, S. R. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational Behavioral*. Boston: McGraw-Hill.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Loka Satria, D., Wicaksono UPN Veteran Yogyakarta, D., & Veteran Yogyakarta, U. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Riset Ekonomi Manajemen*, 3.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Miković, R., Petrović, D., Mihić, M., Obradović, V., & Todorović, M. (2020). The integration of social capital and knowledge management – The key challenge for international development and cooperation projects of nonprofit organizations. *International Journal of Project Management*, 38(8), 515–533. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2020.07.006>
- Monson, E., Runtuwene, R., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(001), 269329.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mukhtar, S., Hartono, B., Herlith, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank xyz (Persero) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.

- Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1, 102–104.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Panungkelan, W. M. (2020). Pengaruh Knowledge Management dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Productivity*, 1, 37–45.
- Purba, D. C., Lengkong, V. p. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 7370–7390. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p23>
- Rahman, A., & Hasan, N. (2017). Modeling Effects of KM and HRM Processes to the Organizational Performance and Employee's Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 12(7), 35. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n7p35>
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, D. S., Nadaptap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Sinurat, E. J., & Doloksaribu, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Ilmiah Skylandsea* (Vol. 3, Issue 2).
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sofuan, M., & Setyowati, W. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Unit Pelayanan Pendapatan dan Pemberdayaan Aset Daerah Koordinator PATI). *Jurnal IlmiahTelaah Manajemen*, 11, 117–128.
- Sugito, Amelia, W. R., & Syafdiana, W. (2020). *Pengaruh Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Cabang Medan*. 1–110.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.

- Sundari, J. (2014). Knowledge Management System Berbasis Website Pada Instalasi Elemen Bakar Eksperimental Ptbn Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri*, *X*(1), 21–30.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, *10*(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Widyatmika, M. A., & Putra, T. (2019). Knowledge Management Dalam Organisasi. *Widya Teknik*, *13*, 1–15.