

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

**Intan Auliana, Nur Achmad,
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh knowledge management, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan pengukuran variabel menggunakan Skala Likert untuk setiap pernyataan yang dikembangkan dari indikator variabelnya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) knowledge management berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara knowledge management terhadap kinerja karyawan; 6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; 7) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: knowledge management, lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

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 purposive 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.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia saat ini merupakan faktor kunci kemampuan organisasi untuk bertahan hidup. 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. Kegiatan perusahaan akan berjalan lebih efisien apabila didukung sumber daya manusia yang unggul.

Untuk membuat gula, tanaman tebu (*Saccharum officinarum*) digunakan sebagai bahan baku utama. Industri gula merupakan salah satu sektor strategis karena produknya sangat penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan menjadi bahan baku berbagai sektor industri penggunaannya. Karena itu, industri gula memiliki relevansi strategis untuk menjamin ketahanan pangan bangsa dan mendorong pembanguana konomi masyarakat. PT. Gendhis Multi Manis merupakan perusahaan yang menghasilkan gula yang berlokasi di Blora, Jawa Tengah. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis gula dan tanaman tebu merupakan bahan baku utama yang digunakan dalam produksinya dan harus selalu tersedia untuk menjamin kelancaran proses produksi. Oleh karena itu,

kerjasama antara pabrik gula dan petani tebu sangat diperlukan. Meskipun pemanis lain termasuk madu dan gula aren sudah ada sejak lama, penduduk Indonesia masih lebih menyukai gula tebu atau gula pasir. Hal ini menunjukkan bahwa permintaan gula meningkat setiap tahun seiring dengan peningkatan daya beli masyarakat, pertumbuhan penduduk dan perluasan sektor industri yang menggunakan gula sebagai bahan baku.

Menurut pemerintah sebanyak 2,35 juta ton gula nasional diproduksi pada tahun 2021, dengan rincian 1,06 juta ton berasal dari pabrik gula BUMN dan 1,29 juta ton berasal dari pabrik gula swasta. Kebutuhan gula yang terdiri dari 3,21 juta ton GKP dan 3,27 juta ton GKR akan mencapai 6,48 juta ton pada tahun 2022. Antara gula konsumsi dan gula rafinasi akan terjadi kekurangan permintaan sekitar 850 ribu ton gula konsumsi dan 3,27 juta ton gula rafinasi pada tahun 2022. Permintaan meningkat sebagai akibat dari meningkatnya konsumsi rumah tangga sejalan dengan pertumbuhan penduduk, meningkatnya daya beli masyarakat, dan tumbuhnya sektor industri makanan dan minuman yang diperkirakan meningkat sebesar 5-7 persen setiap tahunnya. Namun, jumlah gula yang dihasilkan tidak sesuai dengan jumlah gula yang dikonsumsi. Akibatnya, terjadi ketidakseimbangan antara jumlah gula yang diproduksi dengan permintaan gula nasional yang terus meningkat. Akibatnya, Indonesia harus mengimpor gula untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri. Penurunan luas area tebu dan penurunan produktivitas menjadi dua faktor penyebab rendahnya produksi gula nasional. Untuk mengatasinya, sektor pasokan gula nasional perlu diperkuat dengan dukungan Asosiasi Gula Indonesia (AGI) dan jaringan kerja sama antara perusahaan BUMN dan swasta. Baik perluasan lahan tebu di berbagai tempat maupun ketertarikan masyarakat terhadap budidaya tebu menjadi tujuan dari kerjasama ini. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan sumber daya mereka saat ini untuk meningkatkan produktivitas perusahaan itu sendiri.

Produktivitas kerja yang tinggi dapat dihasilkan melalui kinerja yang baik. 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

yang buruk akan mempengaruhi reputasi perusahaan dan tentunya menunda pencapaian tujuan organisasi contohnya kelalaian, kecerobohan, dan kurangnya akuntabilitas tugas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian dari segala arah bagi perusahaan besar maupun kecil di semua sektor industri.

Kinerja karyawan akan mencapai hasil maksimal jika didukung *knowledge* (pengetahuan) yang dimilikinya. Abad ke-21 yang dikenal sebagai era pengetahuan dan informasi. Nonaka dan Takeuchi (Ubon dan Kimbel 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*). Pengetahuan adalah sumber daya penting bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Saat ini, keunggulan perusahaan lebih ditentukan oleh aset pengetahuannya daripada peralatan dan fasilitas fisik produksi lainnya. Untuk mengelola aset *knowledge* inilah *knowledge management* (KM) muncul dan perlu diterapkan. Inovasi yang diproyeksikan akan dihasilkan melalui penggunaan *knowledge management* yang didukung oleh karyawan unggul yang ditangani secara profesional. Berdasarkan pada hasil penelitian Panungkelan, (2020) 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). Perusahaan harus dapat menilai seberapa baik kondisi lingkungan kerja mereka yang akan

membuat karyawan merasa betah, karena hal ini memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik saat bekerja.

Beban kerja merupakan komponen yang berdampak langsung pada kinerja karyawan, sehingga sangat penting bagi 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). Karyawan pada umumnya akan merasakan dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan, yang akan mengakibatkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti mudah marah, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Selain itu beban kerja yang tidak memadai dan gerakan yang berkurang, akan memicu kebosanan sehingga karyawan kurang fokus saat bekerja.

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 produktifitas karyawan yang memiliki produktifitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah mungkin menganggap pekerjaan mereka membosankan dan merasa harus melakukannya. Karyawan yang berada di bawah pengaruh paksaan akan menghasilkan pekerjaan di bawah standar. Kepuasan kerja juga menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari bagaimana mereka memperlakukan rekan kerja dan lingkungan di sekitarnya. Penghasilan yang mereka dapatkan saat bekerja dapat meningkatkan kepuasan yang akan berdampak pada kinerja mereka.

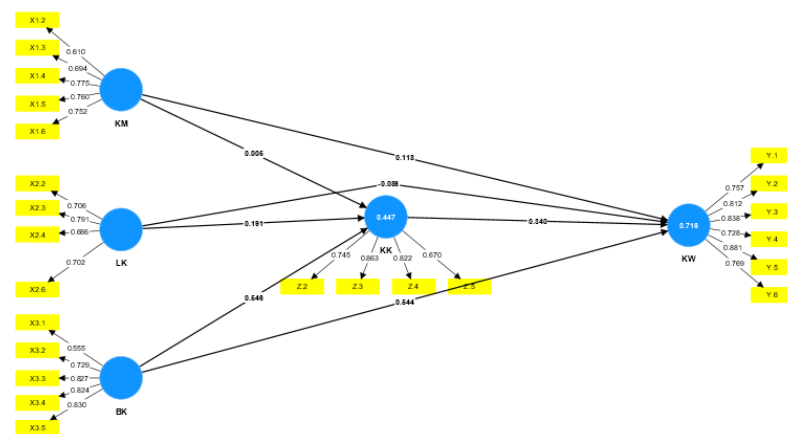
Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Knowledge Management*, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Gendhis Multi Manis Blora”**.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer. Data primer merupakan data yang bersifat up to date karena peneliti mengambil data dari sumber asli secara langsung (Siyoto & Sodik, 2015). Data primer diperoleh melalui metode penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi pada penelitian ini yaitu 399 karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Sampel yang diperlukan sebanyak 90 karyawan dari populasi yang ada. Teknik *sampling* yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Untuk pengukuran setiap indikator variabel, penelitian ini menggunakan skala likert dimana disetiap pilihan atau opsi jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti disajikan dengan skor 1 sampai 5. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan program software SmartPLS 4. Pada analisis jalur untuk SEM dengan *Partial Least Square* (SEM-PLS) diperlukan dua tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian yaitu melalui *outer model* dan *inner model*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Tabel 1. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Knowledge Management (X1)	X1.2	0,610	Valid
	X1.3	0,694	Valid
	X1.4	0,775	Valid
	X1.5	0,760	Valid
	X1.6	0,752	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.2	0,706	Valid
	X2.3	0,791	Valid
	X2.4	0,686	Valid
	X2.6	0,702	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,555	Valid
	X3.2	0,729	Valid
	X3.3	0,827	Valid
	X3.4	0,824	Valid
	X3.5	0,830	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.2	0,745	Valid
	Z.3	0,863	Valid
	Z.4	0,822	Valid
	Z.5	0,670	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,757	Valid
	Y.2	0,812	Valid
	Y.3	0,838	Valid
	Y.4	0,728	Valid
	Y.5	0,881	Valid
	Y.6	0,769	Valid

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang memiliki *outer loading* $< 0,7$. Menurut Haryono, (2016) menyatakan bahwa skala pengukuran *outer loading* yang berkisar antara 0,5 sampai 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi persyaratan. Data di atas menunjukkan bahwa semua indikator variabel dinyatakan layak atau valid untuk dianalisis ke tahap selanjutnya karena tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya $> 0,5$.

Tabel 2. Nilai *Cross Loading*

Item	<i>Knowledge Management</i> (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Beban Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.2	0,610	0,272	0,391	0,265	0,268
X1.3	0,694	0,341	0,480	0,515	0,407
X1.4	0,775	0,394	0,539	0,455	0,271
X1.5	0,760	0,276	0,497	0,471	0,317
X1.6	0,752	0,295	0,585	0,466	0,395
X2.2	0,324	0,706	0,336	0,203	0,294
X2.3	0,343	0,791	0,393	0,358	0,414
X2.4	0,196	0,686	0,335	0,156	0,293
X2.6	0,369	0,702	0,402	0,381	0,338
X3.1	0,364	0,475	0,555	0,364	0,407
X3.2	0,524	0,376	0,729	0,583	0,425
X3.3	0,532	0,289	0,827	0,644	0,483
X3.4	0,595	0,423	0,824	0,705	0,508
X3.5	0,603	0,430	0,830	0,693	0,617
Y.1	0,449	0,212	0,631	0,757	0,533
Y.2	0,494	0,304	0,708	0,812	0,521
Y.3	0,522	0,323	0,556	0,838	0,531
Y.4	0,463	0,342	0,599	0,728	0,554
Y.5	0,570	0,437	0,755	0,881	0,643
Y.6	0,466	0,310	0,570	0,769	0,601
Z.2	0,355	0,252	0,452	0,577	0,745
Z.3	0,440	0,393	0,616	0,626	0,863
Z.4	0,331	0,451	0,528	0,548	0,822
Z.5	0,332	0,381	0,395	0,437	0,670

Hasil yang diperoleh dari data di atas menunjukkan bahwa nilai setiap item pertanyaan baik *knowledge management*, lingkungan kerja, beban kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja menghasilkan nilai *cross loading* terbesar dalam melakukan perbandingan antara variabel pada pertanyaan yang digunakan untuk mewakilinya. Sehingga indikator-indikator dalam penelitian ini dinyatakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
<i>Knowledge Management (X1)</i>	0,520	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,522	Valid
Beban Kerja (X3)	0,578	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,639	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,606	Valid

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai $AVE > 0,5$. Dimana nilai masing-masing variabel untuk *Knowledge Management* sebesar 0,520; Lingkungan Kerja sebesar 0,522; Beban Kerja sebesar 0,578; Kinerja Karyawan sebesar 0,639 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid secara *driscriminant validity*.

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Knowledge Management (X1)</i>	0,843	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0,813	<i>Reliable</i>
Beban Kerja (X3)	0,871	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,914	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,859	<i>Reliable</i>

Dari data di atas, diperoleh nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian bernilai $> 0,7$. Untuk *Knowledge Management* sebesar 0,843; Lingkungan Kerja sebesar 0,813; Beban Kerja sebesar 0,871; Kinerja Karyawan sebesar 0,914 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,859. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi persyaratan, sehingga kuesioner dapat menghasilkan hasil ukur yang konsisten.

Tabel 5. Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Knowledge Management (X1)</i>	0,769	<i>Reliable</i>

Lingkungan Kerja (X2)	0,700	Reliable
Beban Kerja (X3)	0,812	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,886	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0,781	Reliable

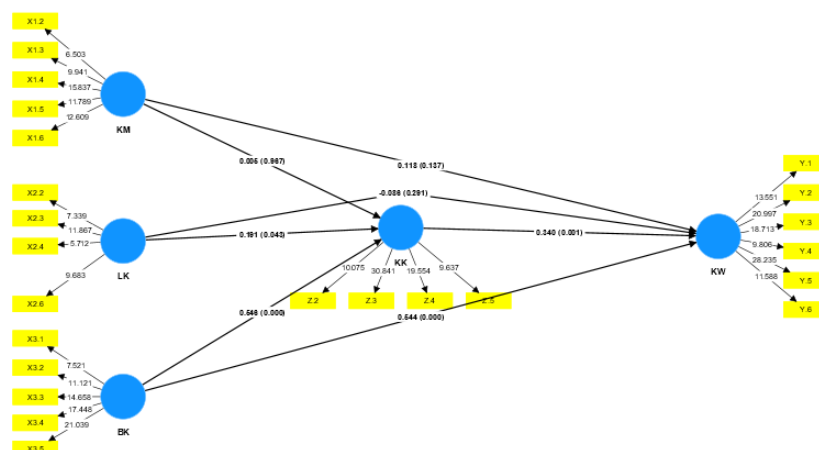
Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel bernilai di atas $> 0,60$ yang artinya keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 6. Nilai *Collinearity Statistic* (VIF)

Variabel	Kinerja karyawan	Kepuasan Kerja	Keterangan
<i>Knowledge Management</i> (X1)	1,986	1,986	Non Multicollinearity
Lingkungan Kerja (X2)	1,446	1,380	Non Multicollinearity
Beban Kerja (X3)	2,714	2,175	Non Multicollinearity
Kepuasan Kerja (Z)	1,807		Non Multicollinearity

Dari data di atas, hasil dari *Collinearity Statistic* (VIF) dari masing-masing variabel memiliki nilai $VIF < 3-5$ yang artinya tidak melanggar uji multikolinearitas, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

3.2 Analisis *Inner Model*



Gambar 2. *Inner Model*

Tabel 7. Nilai *R-Square*

Model	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,716	0,702
Kepuasan Kerja (Z)	0,447	0,427

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa model pengaruh *knowledge management*, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *R-Square* sebesar 0,716 atau 71,6%. Sedangkan 28,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Karena *R-Square* $0,716 < 0,75$ namun $0,716 > 0,50$ maka model penelitian ini dinyatakan moderate. Sedangkan model pengaruh *knowledge management*, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,447 atau 44,7%. Sedangkan 55,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Karena *R-Square* $0,447 < 0,50$ namun $0,447 > 0,25$ maka model penelitian ini dinyatakan lemah.

Berikut ini penilaian *Goodness of Fit* dengan perhitungan Q^2 dalam penelitian ini:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,447) \times (1 - 0,716)] \\
 &= 1 - (0,553 \times 0,284) \\
 &= 1 - 0,157 \\
 &= 0,843 \\
 &= 84,3\%
 \end{aligned}$$

Menurut perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai Q^2 sebesar 0,843 atau 84,3%. Nilai tersebut menjelaskan keragaman model yang ditunjukkan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya sebesar 84,3% dan sisanya sebesar 15,7% masih dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar cakupan model penelitian ini. Dari hasil temuan tersebut, dapat dikatakan bahwa model penelitian ini memiliki *Goodness of Fit* yang baik.

Tabel 8. Nilai *Normed Fit Index* (NFI)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,081	0,081
d_ULS	1,987	1,987
d_G	0,949	0,949
<i>Chi-square</i>	419,811	419.811
NFI	0,671	0,671

Berdasarkan data di atas dalam indikator model *Goodness of Fit* menunjukkan bahwa nilai $NFI > 0,1$ maka model dapat dikatakan jauh lebih baik.

Tabel 9. 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

Tabel 10. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistics</i>	<i>P value</i>	Keterangan
<i>Knowledge Management</i>	H5	0,002	0,041	0,967	Positif tidak signifikan

(X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)					
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

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai *original sample* 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 mendukung 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 semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

3.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *original sample* 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 berdampak pada kinerja mereka.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian 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. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin baiknya 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 ditempat kerja dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan.

3.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *original sample* 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 mendukung penelitian yang dilakukan Sinurat & Doloksaribu, (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan harus memikul beban kerjanya sesuai dengan tugas dan kewajibannya masing-masing.

3.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *original sample* 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 menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat kepuasan kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian 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 seiring meningkatkan kepuasan kerja.

3.3.5 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.

3.3.6 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 & Budiatmo, (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.

3.3.7 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.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis yang dilakukan, maka dari penelitian ini diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Knowledge management mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara *knowledge management* terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gendhis Multi Manis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, W., & Sulistiyani, E. (2020). Studi Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja. *ORBITH*, 16, 56–65.
- 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>
- 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.

- 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.
- 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.
- 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 Ilmiah Telaah Manajemen*, 11, 117–128.

Widyatmika, M. A., & Putra, T. (2019). Knowledge Management Dalam Organisasi. *Widya Teknik*, 13, 1–15.