



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 7 Nomor 3, 2024  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/07/2024  
 Reviewed : 03/08/2024  
 Accepted : 04/08/2024  
 Published : 12/08/2024

Jonner Simarmata<sup>1</sup>

## PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI SHARING PENGETAHUAN: BUKTI EMPIRIS DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA JAMBI

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah sharing pengetahuan dapat menjadi mediator dalam hubungan antara dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Dengan menggunakan analisis regresi ditemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Ditemukan juga bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara tidak langsung melalui sharing pengetahuan terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ysharing pengetahuan dapat menjadi mediator dalam hubungan dukungan organisasi dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu disarankan agar pengelola perguruan tinggi meningkatkan motivasi karyawan untuk melakukan sharing pengetahuan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, Sharing Pengetahuan, Dosen

### Abstract

This study aims to prove whether knowledge sharing can be a mediator in the relationship between organizational support and job satisfaction. Using regression analysis, it was found that organizational support has a direct effect on job satisfaction significantly. It was also found that organizational support has an indirect effect through knowledge sharing on job satisfaction significantly. Thus, it can be concluded that knowledge sharing can be a mediator in the relationship between organizational support and job satisfaction. Therefore, it is recommended that university managers increase employee motivation to share knowledge to improve job satisfaction.

**Keywords:** Organizational Support, Job Satisfaction, Knowledge Sharing, Lecturers

### PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi (PT), apakah itu negeri (PTN) atau swasta (PTS), memainkan peran penting dalam pembangunan Indonesia. Paling tidak karena empat hal. Pertama, PT dapat mencetak SDM unggul yang dibutuhkan dalam proses pembangunan. Kedua, PT dapat menyerap tenaga kerja secara massif. Dewasa ini dilaporkan bahwa PT di Indonesia menyerap tenaga kerja sebanyak kurang lebih dua juta orang baik sebagai dosen maupun sebagai karyawan. Ketiga, PT memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Keempat, PT dapat merupakan sumber daya saing Indonesia secara global. Dengan kata lain, PT memiliki peran penting untuk meningkatkan kemajuan di Indonesia. (Simarmata, 2019).

PT perlu memiliki mutu yang memadai agar mampu memainkan perannya yang penting itu. Terdapat dua syarat minimal yang harus dipenuhi PT agar dapat disebut bermutu. Pertama, PT harus memiliki dosen yang bermutu. Kedua, PT harus memiliki fasilitas yang memadai untuk menunjang kegiatan dosen. Dengan kata lain, PT yang

<sup>1</sup>Universitas Batanghari Jambi  
 email: jonnerunbari@gmail.com

bermutu adalah PT yang memperhatikan kualitas dosen dan pelayanannya (Simarmata, 2018, 2019).

Agar dapat memainkan perannya yang penting itu, PT harus memiliki dosen yang bermutu. Paling tidak terdapat dua ciri dosen yang bermutu. Pertama, dosen harus memiliki kompetensi yang memadai (Almaududi et al., 2023). Sesuai dengan konsep tridarma perguruan tinggi, dosen harus memiliki kompetensi di tiga bidang yakni kemampuan mengajar, meneliti, dan melakukan Pengabdian (Almaududi et al., 2024). Plus satu lagi kemampuan tambahan yakni kemampuan melakukan kegiatan-kegiatan penunjang. Kedua, dosen yang bermutu adalah dosen yang senantiasa ter'updated' dengan informasi-informasi terbaru dan terkini. Hal ini disebabkan perkembangan ilmu pengetahuan cepat terjadi dan seringkali sulit diantisipasi. Pendek kata, memiliki dosen yang bermutu merupakan keharusan bagi setiap PT (Adriani et al., 2023) and (Simarmata, 2019)

Bagaimana menciptakan dosen yang bermutu? Pada umumnya, suatu organisasi, termasuk PT, melakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi anggotanya. Namun, pendekatan formal ini bukan merupakan satu-satunya cara. Knowledge Sharing (yang lazim dilakukan secara informal) dapat sebagai salah satu cara yang sangat efektif. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mendorong karyawannya melakukan KS memiliki peluang yang lebih besar untuk sukses dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukannya. Dengan kata lain, melakukan pendekatan informal seperti KS merupakan hal yang sudah lazim dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan termasuk dosen (Mitchem & Mortenson, 2015; Simarmata, 2019)

Selain ada PTN ada juga PTS. Bahkan jumlah PTS jauh lebih besar dibandingkan dengan PTN. Dilaporkan sesuai data tahun 2022 jumlah PT di seluruh Indonesia mencapai 4004 buah dengan rincian PTN hanya 184 atau hanya 4,6% saja dan jumlah PTS mencapai 3820 buah atau sama dengan 95,4%. dengan jumlah dosen secara keseluruhan mencapai 316912 orang dengan rincian dosen PTN terdiri dari 108.630 oran (34,19%) dan dosen PTS mencapai 208.282 orang (65,81%). Dari data ini dapat disimpulkan bahwa PTS memiliki fungsi yang sangat strategis dalam proses pembangunan Indonesia khususnya pemnggunaan SDM.

Di Provinsi Jambi, saat ini, seperti yang dilaporkan dalam LLDikti Wilayah X dalam Angka 2023, terdapat 36 PTS dengan dosen sebanyak 1365 orang. Ditengarai mutu PTS di Provinsi Jambi belum dapat menyamai mutu PTN di wilayah ini. Hal ini terlihat dari kualifikasi yang masih relatif rendah (LLDikti Wilayah X, 2023).

Pada PTS di Provinsi Jambi ditengarai kegiatan KS tidak maksimal. Hal ini diduga berdampak negative terhadap mutu PTS. Namun demikian fenomena rendahnya kegiatan KS pad PTS di Provinsi Jambi belum memiliki literatur yang sudah teruji. Dengan kata lain, belum ada penelitian empiris yang berkaitan dengan isu ini. Dengan demikian belum diketahui pula apa saja factor yang menyebabkan rendahnya mutu kegiatan KS ini (LLDikti Wilayah X, 2023)

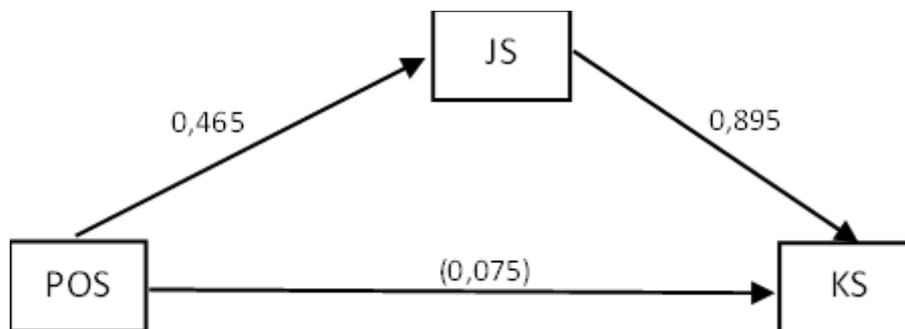
## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, yang dilaksanakan pada PTS yang ada di Provinsi Jambi. Subjek dari penelitian ini adalah dosen-dosen yang masih aktif bertugas saat ini. Berdasarkan data dari LLDikti Wilayah X, saat ini, terdapat sebanyak 1000 dosen aktif di 40 PTS yang beroperasi di Provinsi Jambi. Sampel terdiri dari 300 orang dosen aktif. Penetapan jumlah sampel ini didasarkan pada metode Slovin.

Sementara itu, penarikan sampel dilakukan dengan teknik random sampling (Sugiyono, 2016).

## HASIL DAN PENELITIAN

Dari analisis regresi terhadap data yang sudah dikumpulkan dengan menggunakan SPSS 24, Hasil-hasil penelitian ini dapat dijelaskan seperti di bawah ini:



Gambar 2: Koefisien Regresi

Dari gambar 1 terlihat bahwa nilai koefisien regresi dukungan organisasi (POS) terhadap kepuasan kerja (JS) adalah 0,465. Sedangkan nilai koefisien POS dengan KS (sharing pengetahuan) adalah 0,075, dan nilai koefisien JS dengan KS adalah 0,895. Dari table 1 diketahui bahwa Variabel POS diperoleh t-hitung sebesar 12,360 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi POS berpengaruh signifikan terhadap knowledge sharing dapat diterima.

dilihat bahwa nilai t-hitung POS sebesar 0,569 dengan signifikansi sebesar 0,572 sehingga hipotesis yang berbunyi POS berpengaruh signifikan terhadap JS ditolak. Sedangkan, nilai t-hitung KS diperoleh sebesar 2,012 dengan signifikansi sebesar 0,049 sehingga hipotesis yang berbunyi KS berpengaruh signifikan terhadap JS dapat diterima.

total pengaruh POS terhadap JS sebesar (0,531971) adalah lebih besar dari pengaruh langsung yakni 0,429. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi POS berpengaruh tidak langsung melalui KS terhadap JS dapat diterima. Dengan kata lain, KS adalah mediator yang signifikan dalam hubungan POS dengan JS.

### Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat meningkat bila dukungan organisasi tersedia secara efektif. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Mira et al., 2019) and (Saputra Hutabarat, 2017) yang mengatakan bahwa praktek MSDM dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sharing pengetahuan di antara karyawan. Ini berarti bahwa bila dukungan organisasi sangat kuat maka keinginan karyawan untuk berbagi pengetahuan dengan sesama karyawan semakin kuat juga. Temuan ini didukung oleh temuan (Iqbal et al., 2011) yang mengungkapkan bahwa dukungan organisasi terhadap karyawan memperkuat keinginan karyawan untuk melakukan sharing pengetahuan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa sharing pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin aktif seseorang melakukan sharing pengetahuan dalam organisasi maka semakin tinggi kemungkinan dia mendapatkan kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh temuan (Amin et al., 2014)

yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu factor yang dipengaruhi oleh praktek manajemen yang efektif (Surono et al., 2023).

Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan mediator yang signifikan dalam hubungan dukungan organisasi dengan kepuasan kerja. Ini berarti, praktek MSDM khususnya praktek dukungan organisasi terhadap karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap sharing pengetahuan apabila terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat para ahli manajemen yang mengatakan bahwa hubungan prediktor yang tidak jelas dengan variable terikat harus mediasi oleh variable yang memiliki kaitan. (Armstrong, 1999).

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Dukungan organisasi memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) Sharing pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 4) Dukungan organisasi memiliki pengaruh tidak langsung melalui sharing pengetahuan terhadap kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. F. D., Jye, A. K. R., Zulkifli, Z., & Bujang, M. A. (2020). The development and validation of job satisfaction questionnaire for health workforce. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 27(6), 128–143. <https://doi.org/10.21315/mjms2020.27.6.12>
- Amin, M., Ismail, W. K. W., Rasid, S. Z. A., & Selemani, R. D. A. (2014). The impact of human resource management on the performance: evidence from a public university. *The TQM Journal*, 26(2), 125–142. <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2011-0062>
- Armstrong, M. (1999). *A handbook of Human Resource Management Practice* (7th ed.). KoganPage Limited.
- Iqbal, M. Z., Arif, M. I., & Abbas, F. (2011). HRM Practices in Public and Private Universities of Pakistan: A Comparative Study. *International Education Studies*, 4(4), 215–222. <https://doi.org/10.5539/ies.v4n4p215>
- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Management & Marketing*, 16(1).
- LLDikti Wilayah X. (2023). *LLDIKTI Wilayah X dalam Angka tahun 2023*. LLDikti WilayahX.
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Mitchem, A., & Mortenson, T. (2015). *Indicators of Higher Education Equity in the United States: 45 Year Trend Report*. <http://www.luminafoundation.org/resources/indicators-of-higher-education-equity-in-the-united-states>
- Mustika, S. I., Rahardjo, K., & Prasetya, A. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Capital on Job Satisfaction and Knowledge Sharing. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 27(1). <https://doi.org/10.20476/jbb.v27i1.11761>

- Simarmata, J. (2018). Praktek Manajemen Kinerja dan Kinerja Organisasi pada Universitas Batanghari: Peran budaya organisasi sebagai variabel moderator. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 3(2), 137–145.
- Simarmata, J. (2019). Human Resource Development Model for Improving Private University Competitiveness. *Atlantis Press*, 64, 1003–1008. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.93>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Penerbit Alfabeta.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Adriani, E., Surono, Y., Budiningtyas, D. P., Maududi, S. Al, Azrianto, A., Fahmi, A., & Hutabarat, Z. S. (2023). Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 984–994. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i3.3233>
- Almaududi, S., Sembiring, B., & Hutabarat, Z. S. (2024). Analisis Kinerja Pengurus Dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Partisipasi Anggota Koperasi. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 1861–1864.
- Almaududi, S., Simarmata, J., Hutabarat, Z. S., & Teffu3, T. (2023). Pengaruh Keberagaman Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(2), 42–52. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i2.2546>
- Saputra Hutabarat, Z. (2017). Analisis Kepemilikan Atribut Soft Skills Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Univesitas Jambi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 9(1), 145–155.
- Surono, Y., Simarmata, J., Albetris, A., Azizah, A., Pratiwi, H., Berlian, D., & Hutabarat, Z. S. (2023). Analisis Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 995–1001. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i3.3234>