

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TELKOMSEL
(KISEL) JAKARTA SELATAN**

Oleh: Sendianto, Bambang Ermansyah Saragih

Sekolah Tinggi Manajemen IMMI
email: sendianto1960@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of Knowledge Management and Job Satisfaction on the performance Telkomsel Cooperative Employees (KISEL) of South Jakarta. The results of this study prove that the role of human resources in the organization is important for the survival and development of the organization.

The method used is quantitative, respondents' answers to questionnaires related to Knowledge Management and Job Satisfaction on the Performance Telkomsel Cooperative Employees (KISEL) of South Jakarta on average provide an overview that the observed variables show things that are already good. From the results of the processing of the questionnaire, it is known that from a total of 30 respondents. The questionnaire was made using a Likert scale. The analysis technique used includes multiple regression test, correlation test, determination test, partial hypothesis testing and simultaneous hypothesis testing and coefficient of determination test using SPSS 25. The results show that partially and simultaneously Knowledge Management and job satisfaction have a significant effect on Employee Performance Telkomsel Cooperative (KISEL) South Jakarta.

Keywords: Knowledge Management, Job Satisfaction and Employee Performance

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola SDM yang berbasis *knowledge worker* menjadikan modal bagi suatu organisasi. Dalam pandangan Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu yang mengatur interaksi individu secara efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan secara optimal. Tugas MSDM yaitu mengelola unsur manusia dengan baik untuk memperoleh tenaga kerja profesional. Sumber daya manusia adalah suatu hal penting dalam organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional untuk mewujudkan suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan”.

Masalah utama dalam penanganan sumber daya manusia di dalam organisasi adalah aspek kinerja, karena hal ini dianggap penting bagi perusahaan karena merupakan faktor keberhasilan dalam menjalankan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan secara berkala melakukan monitoring agar dapat membangun kinerja karyawan dan agar dapat mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Sehingga akan menciptakan kepuasan kerja karyawan, dan trend ke depan bahwa pendekatan bisnis berbasis pada

pengetahuan. Sehingga manajemen pengetahuan menjadikan strategi perusahaan dalam berinovasi untuk menghasilkan produk dan akan meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dalam pandangan (Zuhal 2010) yang menyatakan bahwa “manajemen pengetahuan bertujuan untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing dalam dunia bisnis”. Hal ini dikarenakan bahwa faktor kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh individu tentang pekerjaan mereka. Hal itu diakibatkan oleh persepsi mereka tentang pekerjaannya, faktor yang didasarkan pada lingkungan pekerjaan, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, dan jaminan sosial (Gibson 2006). Kepuasan kerja dari karyawan yang rendah dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut, bentuk ketidakpuasan yang paling ekstrim tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi. Dan permasalahan yang sebagaimana dijelaskan diatas merupakan hal yang akan dilakukan kajian dan penelitian lebih lanjut.

Kajian teori

Definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply dikutip dari Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done though people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dalam pandangan Afandi (2018:1) bahwa “manajemen adalah sekumpulan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kekaryawanan, pengarahan dan kepemimpinan, serta pengawasan”. Dalam pandangan Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6) mengartikan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”. Teknologi menuntut organisasi merubah pendekatan bisnisnya berlandaskan pengetahuan dan menjadikan karyawan berbasis pengetahuan atau *knowledge management*. Dengan berbasis pengetahuan, maka perusahaan dapat melakukan inovasi-inovasi dalam menunjang produktifitas kerja perusahaan. “*Knowledge Management* adalah suatu pekerjaan dirancang untuk peningkatan sistem pengetahuan dan sangatlah bermanfaat dalam suatu organisasi seperti membiasakan diri dengan kebiasaan berkomunikasi dengan individu yang lain dengan cara memberikan peluang belajar dan mempromosikan berbagi pengetahuan. Kondisi yang tercipta dalam “*Knowledge Management*” akan berkorelasi dengan ke[uasan kerja karena adanya pengejawantahan kemampuan seseorang untuk memberikan kinerja yang terbaik dan meningkatkan tingkat produktivitas. Dan dalam adanya dorongan seseorang untuk meningkatkan kemampuan secara individu di dalam bekerja. kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif, sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori kepuasan kerja sebagai berikut:

1. *Discrepancy Theory* atau Teori Ketidaksesuaian guna untuk mengukur kepuasan kerja dengan melihat selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
2. *Equity Theory* atau Teori Keadilan/Kesetaraan bahwa teori ini komponen utama dalam teori keadilan terdiri dari input, hasil keadilan dan ketidakadilan.
3. *Two Faktor Theory* atau Teori Dua Faktor bahwa teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda yakni T *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seseorang/karyawan

mencakup:

1. *Skill Variety*. Semakin variatif tugas yang dilakukan, semakin menantang pekerjaan bagi karyawan.
2. *Task Identity*. Tuntutan suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali.
3. *Task Significance*. Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan mempengaruhi pekerjaan atau orang lain dan hal ini berdampak penghargaan psikologis.
4. *Autonomy*. Pekerjaan memberi kebebasan, ketidakketergantungan, dan keleluasaan mengatur jadwal pekerjaan, pengambilan keputusan dan membuat prosedur pekerjaan.
5. *Feedback*. Pekerjaan dapat menghasilkan informasi untuk individu dalam kinerja efektifnya.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2001) menyebut faktor kepuasan kerja seorang karyawan sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.
2. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.
3. Karyawan peduli dengan kondisi kerja yang mendukung dalam lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
4. Rekan sekerja yang mendukung Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang dan prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator penentu keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, maka organisasi harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk dapat menjaga kelangsungan hidup dan mencapai keunggulan bersaing yang dikenal dengan istilah Manajemen Kinerja dengan tujuan:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya dan lingkungan kerja yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan kepuasan dan komitmen kinerja.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan, kepuasan kerja dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara karyawan dan manajer dalam suatu proses dialog yang di hubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
6. Memberikan kesempatan kepada individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
7. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai karyawan.
8. Membantu memberikan wewenang kepada orang untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan.
9. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas tinggi.

Karakteristik dan Indikator Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2015:68) mencakup “antara lain tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis dan

memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya” Untuk menilai karakteristik kinerja karyawan dikur dengan indikator kinerja karyawan dengan kualitas kerja dan dimensi kualitas kerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bukan merupakan urutan langkah penelitian melainkan suatu rangkaian susunan pemikiran tentang apa yang seharusnya ada/terjadi sehingga timbul hipotesis yang dimaksud, terjadinya hubungan antar variabel penelitian akan menunjukkan kerangka pemikiran. Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan kerangka teori untuk mempermudah peneliti dalam memahami permasalahan yang sedang diteliti, bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, maka dari itu pimpinan harus memperhatikan *Knowledge Management* karyawan mendukung untuk terciptanya kinerja yang baik tersebut.

Perumusan Hipotesis

Menurut Ruslan Rosady (2013:171) “hipotesis adalah suatu pendapat jawaban sementara atas masalah yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya melalui data yang dikumpulkan melalui penelitian”. Dan arti sesungguhnya belum bernilai (mencapai) sebagai suatu tesis yang belum diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini, dikemukakan hipotesisnya yaitu: “diduga ada pengaruh *Knowledge Management* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Telkomsel (Kisel) Jakarta Selatan”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat pengaruh positif antara variabel *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan
- H₂: Terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Terdapat pengaruh positif antara variabel *Knowledge Management* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Dependen

Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya dapat dipengaruhi oleh variabel independen. “Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian” (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Variabel Independen

“Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif” (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah: ***Knowledge Management (X1) Kepuasan Kerja (X2)***,

Penggunaan kedua variabel independen dan dependen akan dipergunakan dalam melakukan pengujian dengan membuktikan kajian awal yang telah akan diteliti, dengan pengambilan data sebagai populasi pada Karyawan Koperasi Telkomsel (Kisel) Jakarta Selatan yang berjumlah 42 karyawan, dengan sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dalam suatu populasi.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (Sevilla, 1994) dalam Husein Umar (2008) yaitu

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}, n = \text{Jumlah sampel, } N = \text{Jumlah populasi dan } e = \text{Kelonggaran}$$

Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{42}{1 + 42.0,10^2} = 29,5$$

Sehingga sampel dibulatkan menjadi 30 orang yang akan diambil sebagai sampel dalam penelitian tersebut. Dan Langkah pengujian dilakukan dengan beberapa parameter mencakup Uji Normalitas, Uji Autokorelasi, Uji Homoskedastisitas dan Uji Multikolinearitas

Pengujian validitas dilakukan menggunakan uji Korelasi Produk Momen ditujukan untuk mengukur waktu dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Untuk mengetahui skor masing - masing item menunjukkan validitas dipergunakan rumusan statistik :

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka variabel tersebut valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid

Rumus korelasi product Moment:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi antar skor butir dengan total
 n = jumlah responden
 X = skor butir pada nomor butir ke 1
 Y = skor total responden

Sedangkan untuk menilai reliabilitas jika nilai *Cronch Alpha* $>$ 0.600. dengan mempergunakan pertanyaan-pertanyaan yang valid saja, sedangkan pertanyaan yang tidak valid perlu diikutsertakan dalam analisa dengan mempergunakan rumusan:

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

- a = koefisien realibilitas yang dicari
 k = jumlah butir pertanyaan
 S_b^2 = varian butir pertanyaan
 S_t^2 = varian skor total

Sedangkan untuk mencari varian skor butir (maupun varian total) digunakan rumus:

$$S^2 = \frac{1}{n-1} \sum (X_i - X)^2 = \frac{1}{n-1} \left[\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n} \right]$$

Metode Analisa Data berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian dilakukan dengan analisa kuantitatif adalah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. dengan menggunakan aplikasi program komputer atau *Software Statistical Product and Services Solution (SPSS) for windows* dengan menganalisa jawaban atas pertanyaan kuesioner menggunakan skala *likert* sebagaimana tabel berikut:

Pilihan jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Analisa angka indeks bertujuan untuk mengetahui presepsi umum responden mengenai sebuah variabel yang diteliti. “Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan presepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan” (Augusty Ferdinand, 2006). Untuk mengetahui drakjat presepsi responden atas variabel yang akan diteliti, digunakan rumus sebagai berikut:

Nilai Indeks = $[(F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) \dots N] / 5$, dimana: F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1 dan F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dan seterusnya hingga F5 untuk menjawab 5 skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini,

Penelitian ini menjadikan pengolahan data dengan menggunakan instrument dalam bentuk angket dengan jumlah pertanyaan sebanyak 34 butir pernyataan dimana variabel *Knowledge Management (X1)* didalamnya terdapat 12 butir pernyataan, variabel kepuasan kerja (*X2*) didalamnya terdapat 10 butir pernyataan dan variabel kinerja karyawan (*Y*) yang didalamnya terdapat 12 butir pernyataan. Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 30 orang karyawan Koperasi Telkomsel (Kisel) Jakarta Selatan metode skala Likert.

Mengacu pada data hasil kuesioner yang telah terkumpul, selanjutnya peneliti melakukan analisis data yang didasarkan pada hasil perhitungan secara kuantitatif yang berguna untuk membahas rumusan masalah penelitian dan juga untuk mengungkap kecenderungan responden terkait dengan penelitian terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Telkomsel (Kisel) di Jakarta Selatan.

Berdasarkan penyebaran kuesioner sebanyak 30 angket, selanjutnya dari data tersebut diberikan informasi tentang karakteristik atau identitas responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Hal ini dilakukan dengan harapan bahwa ini dapat menjadi masukan bagi Koperasi Telkomsel (Kisel) di Jakarta Selatan sesuai dengan karakteristik karyawannya di masa akan datang, dengan hasil pemetaan dan analisa data sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan data sebanyak 4 orang responden berjenis kelamin laki-laki atau 13,3% dan 26 orang responden berjenis kelamin perempuan atau 86,7% dari total 30 responden.
2. Distribusi responden berdasarkan usia diperoleh data usia < 25 tahun sebanyak 12 orang responden atau 40%, pada usia 25-35 tahun sebanyak 13 orang responden atau 43,4%, pada usia 35-45 tahun sebanyak 4 orang responden atau 13,3% dan pada usia > 45 tahun sebanyak 1 orang responden atau 3,3%.

3. Berdasarkan masa kerja yaitu dari 1-2 tahun, 2-3 tahun, dan >3 tahun, Dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan masa kerja responden diperoleh data dari 1-2 tahun sebanyak 5 orang responden atau 16,7%, 2-3 tahun sebanyak 1 orang responden atau 3,3%, >3 tahun sebanyak 24 orang responden atau 80%.
4. Berdasarkan Pendidikan diperoleh data untuk SMK sebanyak 24 orang responden atau 80,00%, D3 sebanyak 3 orang responden atau 10%, S1 diperoleh data sebanyak 3 orang responden atau 10%.

Dengan mempergunakan 3 variabel dalam penelitian yakni *knowledge management* (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil dari pernyataan terkait dengan *Knowledge Management* (X1) diperoleh bahwa 50% dari responden memberikan pendapat bahwa *Knowledge Management* membantu karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan ilmu yang dimiliki memudahkan pekerjaan karyawan, sedangkan untuk variable Kepuasan Kerja (X2) sebanyak 20 orang (66,7%) menyatakan bahwa terdapat kekeluargaan terjalin di lingkungan tempat kerja, dan untuk kinerja karyawan (Y) sebanyak 19 orang (63,3%) kinerja karyawan didukung adanya bekerjasama dengan kolega di bagian lain.

Pernyataan dari responden yang berkaitan dengan variabel X1, X 2 dan Y dilakukan analisis data dengan mempergunakan pendekatan;

- a. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dengan pengujian *Kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa residual data yang didapat berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai *Kolmogorov-smirnov* signifikan > 0,05. Dengan demikian model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.
- b. Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Dengan dasar pengambilan keputusannya yakni jika $du < DW < 4-du$, maka tidak ada autokorelasi, $du \leq DW \leq du$ atau $4-du \geq DW \geq 4-dl$, maka tidak ada kesimpulan yang dapat diambil dan jika $Dw < dl$, maka autokorelasi positif. (4) $DW > 4-dl$, maka autokorelasi negatif. Nilai uji diperoleh angka DW 1,974 dengan sig 0,05 dan jumlah data (n) = 30 serta k = 2, dimana k adalah jumlah variabel independen, diperoleh nilai dL (Batas Bawah DW) = 1,283 dan dU (Batas atas DW) = 1,566 karena nilai dU < DW < 4-dU (1,566 < 1,974 < 2,434), maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.
- c. Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dengan hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d. Uji Multikolinieritas juga dapat ditandai melalui nilai *tolerance* (TOL) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Multikolinieritas ditunjukkan dengan nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Namun tidak dapat dideteksi secara pasti variabel-variabel independen mana saja yang saling berkorelasi (Ghozali, 2013: 106). Hasil pemetaan dan kajian yang dilakukan dengan hasil sebagaimana tabel berikut:

Description	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std				Beta	Toleran

		Error				ce	
Constant	18.477	6.022		3.068	.005		
Kepuasan Kerja	.738	.318	.673	2.318	.028	.204	4.892
Knowledge Management	.059	.265	.065	.224	.825	.204	4.892

Dari hasil uji diatas dapat diketahui bahwa variabel *Knowledge Management* sebesar 0,059 dan variable kepuasan kerja 0,738 dimana nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolonieritas.

Secara umum berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan hipotesa yang menjadi dasar untuk memastikan penelitian berkorelasi dengan parameter pengujian diperoleh simpulan berikut:

No.	Hipotesis	Hasil
H ₁	Terdapat pengaruh signifikan antara variable <i>Knowledge Management</i> dengan kinerja Karyawan	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh signifikan antara variable Kepuasan kerja dengan kinerja Karyawan	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh signifikan antara variable <i>Knowledge Management</i> dan Kepuasan kerja dengan kinerja Karyawan	Diterima

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *knowledge management* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Telkomsel (Kisel) dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh erat terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Telkomsel (KISEL) Jakarta Selatan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Telkomsel (KISEL) Jakarta Selatan. Sehingga terdapat hubungan yang erat antara *knowledge management* dengan kepuasan kerja karyawan dalam memberikan kontribusi positif untuk Perusahaan.

Saran

Untuk pengembangan organisasi kedepan dengan pemberdayaan Karyawan dilakukan dengan pemberian insentif seperti pelatihan berkelanjutan, serta pemberian penghargaan lainnya yang bersifat normatif seperti kenaikan jabatan, kenaikan gaji dan emulemen lainnya dengan mempertimbangkan kinerja dan kontribusi karyawan secara terukur kepada Perusahaan, termasuk mendorong adanya suatu Kerjasama yang erat diantara karyawan dengan menumbuhkan nilai nilai perusahaan yang sehat dan efektif

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'ruf. (2016). Manajemen Komunikasi Periklanan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
Afandi, Pandi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, konsep dan Indikator.

- Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Ahmar, G., Rofiq, A & Hadiwidjojo, D. (2014). The Impact of *Knowledge Management*, Learning Organization, and Educations Organization on Organization Performance: A Case in Brawijaya University. *Asia-Pacific Management and Business Application* 3 (1) 28 – 47.
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan *Knowledge Management* dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1): 140–146. DOI: <http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.14.1.15>
- Bader Alyoubi.(2018).Impact of *Knowledge Management* on Employee Work Performance: Evidence from Saudic Arabia. *The International Technology Management Review*, Vol. 7 (2018), No. 1, 13-24
- Bintoro dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary, 2015, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Salemba Empat
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Fadlalih, A.W.A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences* Volume 2: 26-32.
- Fajar Kurniawan (2018).Pengaruh *Knowledge Management* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Universitas X Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Khan, A. A., Abbasi, S. O. B. H., Waseem, R. M., Ayaz, M., & Ijaz, M. (2016). Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja: Sebuah Studi Sektor Telekomunikasi Pakistan. *Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 7(1), 29–46 . <https://doi.org/10.5296/bms.v7i1.9024>.
- Khoualdi, K & Saleh, O. (2015). The impact of *Knowledge Management* on job satisfaction: a study on Saudi public universities. *SSOAR Journal* Vol 5:1- 13.
- Mangkunegara, 2015, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, Bandung: PT. Remaja Rostakarya.
- Nor Khadijah Alias, dkk (2018). The Impact of *Knowledge Management* towards Employee’s Job Satisfaction. Vol. 8, No. 9, September 2018, Pg. 245 – 265.
- Rahmayanto, dkk (2019).The Effect of *Knowledge Management* on Employees Performance Mediated By Job Satisfaction.*IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 21, Issue 7. Ser. VII (July. 2019), PP 72-81 www.iosrjournals.org*
- Pio, R. J., and Tampi, J. R. E. 2018. The Influence of Spiritual Leadership on Quality of Work Life, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2): 757-767.
- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Derema*. Vol.10. No.1, Hal, 22- 60.
- Robbins, S. P dan Judge T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saeed, M.S. (2016). The Impact of Job Satisfaction and Knowledge Sharing on Employee

- Performance. *Journal of Resources Development and Management* Vol.21: 16
- Senen, S. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sugih Instrumendo Abadi Di Padalarang. 1(2), 59–69
- Shaju, M & Suhhashini, D. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research* Vol 9 No1:117-130
- Torabi, M.H.R., Kyani, A & Falakinia, H. (2016). An Investigation of the Impact of *Knowledge Management* on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Tehran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230: 471 – 481.