

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional positif yang timbul ketika seseorang menilai pengalaman kerjanya. Ketidakpuasan kerja terjadi ketika ekspektasi seseorang tidak tercapai. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan merasakan kebahagiaan atau kesenangan dalam menjalankan pekerjaannya (Mathis, R. L., & Jackson, 2011). Robbins & Judge, (2010) Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Konsep yang terkait erat adalah pemberdayaan psikologis, atau keyakinan karyawan terhadap sejauh mana mereka mempengaruhi lingkungan kerja, kompetensi, kebermaknaan pekerjaan mereka, dan otonomi mereka.

Menurut Gibson et.al (2012) kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka. Ini merupakan hasil dari pekerjaan mereka, berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, kebijakan, dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan.

Sehingga beberapa definisi kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan merasakan memiliki rasa kebahagiaan atau kesenangan dalam menjalankan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja yang rendah karyawan akan menurun

###### **b. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja**

Menurut Mangkunegara, (2011) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, yang secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

###### **1. Faktor Pegawai**

###### **a. Kemampuan (Kompetensi)**

Kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan standar yang diharapkan. Hal ini juga mencakup kemampuan

untuk mengatasi tantangan, bekerja sama dalam tim, berkomunikasi secara efektif, dan menunjukkan tingkat keahlian yang diperlukan dalam bidang tertentu.

b. Kecerdasan (IQ)

Kecerdasan atau IQ mencerminkan kemampuan kognitif individu untuk belajar, memecahkan masalah, dan beradaptasi dengan lingkungan. Ini mencakup kapasitas untuk memahami informasi baru, berpikir abstrak, menggunakan pengetahuan secara efektif, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan dengan cepat dan efisien.

c. Umur

Umur dapat berperan dalam memengaruhi preferensi, nilai, dan kebutuhan pekerja. Pada umumnya, pengalaman hidup yang terakumulasi seiring bertambahnya umur dapat memengaruhi pandangan seseorang terhadap pekerjaan, prioritas hidup, dan keinginan karir.

d. Kondisi Fisik

Kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif tanpa mengalami kelelahan berlebihan atau masalah kesehatan. Sebuah kondisi fisik yang baik dapat berkontribusi pada produktivitas, kehadiran yang konsisten, dan perasaan keseluruhan kesejahteraan di tempat kerja.

e. Pendidikan

Kegiatan yang dirancang untuk memfasilitasi pembelajaran dan perkembangan individu, membantu mereka memahami dunia sekitar, mengembangkan keterampilan dan kemampuan, serta membentuk karakter dan nilai-nilai moral.

f. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dapat mencakup periode kerja di berbagai perusahaan atau organisasi, berbagai tingkatan tanggung jawab, serta eksposur terhadap berbagai proyek dan tantangan. Pengalaman ini tidak hanya mencakup keberhasilan, tetapi juga kegagalan yang dapat memberikan wawasan dan pembelajaran berharga.

g. Cara Berpikir

Proses mental atau pola pikir yang digunakan seseorang untuk memahami, menganalisis, dan mengevaluasi informasi atau situasi. Ini mencakup kemampuan untuk merancang solusi, membuat keputusan, dan mengembangkan ide-ide baru.

#### h. Persepsi

Persepsi dapat berperan penting karena individu cenderung membentuk pandangan mereka terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja berdasarkan interpretasi pribadi mereka terhadap pengalaman dan informasi yang mereka terima.

### 2. Faktor Pekerjaan

- a. Jenis Pekerjaan
- b. Struktur Organisasi
- c. Pangkat (golongan)
- d. Kedudukan
- e. Mutu Pengawasan,
- f. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- g. Kesempatan Promosi Jabatan
- h. Interaksi Sosial
- i. Hubungan Kerja

#### c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan, (2017) indikator kepuasan kerja meliputi:

##### a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang cocok adalah sumber kepuasan bagi karyawan, di mana pekerjaan dianggap sebagai peluang untuk pembelajaran, penerimaan tanggung jawab, dan perkembangan karir karyawan. Mengacu pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya

##### b. Promosi jabatan

Promosi jabatan merupakan suatu proses atau kebijakan organisasi yang melibatkan peningkatan tanggung jawab, hak, dan status pekerja dalam suatu hierarki organisasi. Pemberian posisi atau jabatan yang lebih tinggi dalam struktur organisasi kepada seorang karyawan. Peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan kenaikan gaji dapat menjadi indikator

kepuasan kerja Penempatan yang sesuai dengan keahlian juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

c. Rekan kerja

Rekan kerja Merujuk kepada individu atau kelompok orang yang bekerja bersama dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sama. Rekan kerja tidak selalu berarti mereka memiliki peran atau tugas yang sama, tetapi mereka saling berinteraksi dan berkolaborasi dalam konteks pekerjaan. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja Sikap kepemimpinan dalam kepemimpinannya juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan kerja dapat menjadi indikator kepuasan kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, untuk mematuhi aturan, norma, tata tertib, atau tindakan yang diharapkan dalam konteks pekerjaan atau kehidupan sehari-hari. Hal ini mencakup ketatnya waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta keteraturan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplinan juga mencerminkan sikap tanggung jawab, kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta kemauan untuk mengikuti aturan organisasi atau perusahaan.

## **2. Kompetensi**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Menurut undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa kompetensi kerja merujuk pada kemampuan individu dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mitrani dalam Yumhi, (2021) kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi menurut Mangkunegara, (2011) adalah faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Dari beberapa pendapat diatas peneliti dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah atribut yang stabil dan dapat diterapkan secara konsisten

serta keunggulan atau kelebihan yang membedakan pegawai dalam hal kemampuan atau kualitas yang dimiliki.

#### **b. Indikator Kompetensi**

Menurut Gordon di dalam Sutrisno (2016) ada beberapa aspek yang terkandung dalam indikator kompetensi, yaitu:

##### 1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pemahaman dalam ranah kognitif mencakup evaluasi pemahaman konsep-konsep kunci, penguasaan terhadap fakta-fakta penting, dan kemampuan untuk menghubungkan dan menerapkan pengetahuan tersebut dalam konteks pekerjaan atau kehidupan sehari-hari. Pemahaman mendalam terkait hukum, regulasi, dan kebijakan yang berlaku dalam lingkup tugasnya. Karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang kuat tentang dinamika politik, proses demokrasi, serta isu-isu terkini yang relevan dengan tugasnya. Pemahaman yang mendalam ini membantu mereka dalam mengambil keputusan yang berbasis informasi, merancang kebijakan yang sesuai, dan berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi.

##### 2. Pemahaman (*understanding*)

Tingkat kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh seseorang. Kemampuan karyawan untuk menyelami dan memahami secara mendalam isu-isu bangsa dan politik, serta mampu mengaplikasikan pengetahuan ini dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi dengan kecermatan dan relevansi yang tinggi. Pemahaman yang kuat terhadap dinamika politik dan kebijakan bangsa menjadi tolok ukur penting bagi karyawan ini dalam menjalankan peran mereka secara efektif dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

##### 3. Kemampuan (*skill*)

Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan efektif, kemampuannya untuk dengan efektif melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diamanahkan oleh organisasi. Hal ini mencakup penguasaan terhadap pengetahuan teknis, keterampilan praktis, dan kemampuan adaptasi yang diperlukan untuk mengatasi dinamika kerja organisasi. Kemampuan karyawan tersebut dapat diukur melalui keberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas

dengan tepat waktu, efisien, dan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan organisasi.

4. Nilai (*value*)

Norma perilaku yang telah diterima dan telah menjadi bagian integral dari individu secara psikologis. Sejumlah nilai atau prinsip moral yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Nilai-nilai ini mencerminkan integritas, etika, dan orientasi terhadap prinsip-prinsip yang diakui dalam konteks organisasi tersebut. Indikator nilai bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan memperlihatkan perilaku dan sikap yang sesuai dengan nilai-nilai inti organisasi.

5. Sikap (*attitude*)

Mengacu pada perilaku, sikap mental, dan orientasi psikologis karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan di dalam organisasi. Sikap karyawan dapat memiliki dampak besar terhadap kinerja individu maupun keseluruhan tim atau organisasi.

6. Minat (*interest*)

Kemampuan bawaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan mengacu pada apa yang disukai dan dinikmati seseorang memiliki ketertarikan, motivasi, dan keinginan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang terkait dengan fungsi organisasi mereka. Dengan memahami minat dan kemampuan karyawan, peran dan tugas dapat diberikan sesuai dengan bakat dan minat mereka, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak positif pada kinerja tim dan kesuksesan dalam pekerjaan.

3. **Knowledge Sharing**

a. **Pengertian *Knowledge Sharing***

*Knowledge sharing* adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif (Lumbantobing, 2008).

Menurut Gurteen, (2012) *knowledge sharing* adalah suatu konsep yang menggambarkan kondisi interaksi antar orang, dalam bentuk proses

komunikasi yang bertujuan untuk peningkatan dan pengembangan diri setiap anggotanya. Seseorang menyampaikan ide-ide kreatifnya pada suatu kegiatan, misalnya setiap orang mendengarkannya dengan seksama, menerima gagasan-gagasan orang tadi, untuk kemudian disimpan dalam memori sebagai hasil belajar. Setiap anggota dalam kegiatan tadi bisa saling memberi dan menerima informasi dan pengetahuan dari anggota lainnya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* yaitu berbagai metode dan media, dan tujuannya adalah meningkatkan pengetahuan dan pengembangan diri anggota. Berbagi pengetahuan adalah elemen kunci dalam pertukaran informasi dan pengembangan pengetahuan dalam suatu lingkungan kerja atau organisasi.

#### **b. Indikator *Knowledge Sharing***

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *knowledge sharing* menurut Carmeli Abraham, (2013), meliputi:

##### 1. Komunikasi

Pertukaran informasi merujuk pada proses penyampaian, pertukaran, dan pemahaman informasi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Memfasilitasi pertukaran informasi yang efektif dan efisien antar individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

##### 2. Interaksi Sosial

Proses saling berhubungan dan berkomunikasi antara individu atau kelompok dalam suatu lingkungan sosial. Ini mencakup berbagai bentuk komunikasi, baik verbal maupun non-verbal, yang terjadi antara anggota masyarakat atau kelompok. Mendorong kolaborasi dan kerjasama antar karyawan melalui berbagai kegiatan sosial, salah satu tanda bahwa pertukaran informasi dan pengetahuan sedang berlangsung.

##### 3. Berbagi Pengalaman

Praktek menyampaikan dan mentransfer pengetahuan serta pengalaman pribadi atau kelompok kepada orang lain dalam suatu organisasi. Proses ini melibatkan berbagi wawasan, keahlian, dan informasi yang diperoleh melalui pengalaman praktis atau situasional.

##### 4. Hubungan

Membangun dan memelihara hubungan profesional yang kuat, yang dapat meningkatkan kepercayaan dan berbagi pengetahuan, koneksi dan

interaksi yang terjalin antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Hubungan ini tidak hanya mencakup dimensi personal, tetapi juga aspek kerja sama dan saling berbagi informasi.

#### 5. Kepercayaan

Membangun budaya kepercayaan dan keterbukaan, dimana karyawan merasa nyaman berbagi pengetahuan dan ide, peran krusial dalam memfasilitasi pertukaran informasi yang efektif antar individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kepercayaan menciptakan lingkungan di mana anggota organisasi merasa nyaman untuk berbagi ide, pengalaman, dan pengetahuan tanpa takut adanya konsekuensi negatif.

### B. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang merupakan landasan berfikir dijadikan sebagai referensi dalam penelitian, sehingga penelitian akan menjadi lebih ilmiah. Penelitian terdahulu menjelaskan tentang perbedaan dan persamaan pada penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, tahun/ Topik Penelitian	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Yumhi, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Kompetensi</li> <li>• Motivasi Kerja</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Analisis Jalur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</li> <li>• Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</li> <li>• Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</li> </ul>
2	Komariyah, (2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• <i>Knowledge Sharing</i></li> <li>• SEM-PLS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>knowledge sharing</i></li> <li>• <i>Knowledge sharing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Budaya organisasi</li> </ul>

No.	Nama Peneliti, tahun/ Topik Penelitian	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan <i>knowledge sharing</i> sebagai variabel mediasi.
3	Malini & Yulianty, (2023)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work-Life Balance</i></li> <li>• Burnout</li> <li>• Kompetensi</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</li> <li>• Burnout berpengaruh negatif dan signifikan</li> <li>• Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</li> </ul>
4	Noerchoidah et al., (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Knowledge Sharing</i></li> <li>• Kepercayaan Interpersonal</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• PLS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepercayaan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan</li> <li>• Berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Kepercayaan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Berbagi pengetahuan memediasi secara parsial dari kepercayaan interpersonal terhadap kepuasan kerja.</li> </ul>
5	Rezal et al., (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi</li> <li>• Kompetensi</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> </ul>
6	Noerchoidah, Dhyah Harjanti, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Knowledge Sharing</i></li> <li>• <i>Job Satisfaction</i></li> <li>• <i>Innovative Work Behavior</i></li> <li>• AMOS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Knowledge sharing secara signifikan dan positif mempengaruhi innovative work behavior.</li> <li>• Knowledge sharing signifikan mempengaruhi job satisfaction.</li> <li>• Innovative work behavior berpengaruh signifikan dan positif pada job satisfaction.</li> <li>• Innovative work behavior</li> </ul>

No.	Nama Peneliti, tahun/ Topik Penelitian	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			memiliki pengaruh mediasi pada hubungan antara knowledge sharing dan job <i>satisfaction</i> .
7	Meidita, (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan</li> <li>• Kompetensi</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Motivasi Kerja</li> <li>• Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja</li> <li>• Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja</li> <li>• Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja tidak melalui motivasi kerja</li> <li>• Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja</li> </ul>
8	Kurniani et al., (2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi</li> <li>• Pelatihan</li> <li>• Karakteristik individu</li> <li>• Kepuasan kerja</li> <li>• PLS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja</li> <li>• Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja tapi tidak signifikan</li> <li>• Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja</li> <li>• Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja</li> <li>• Karakteristik Individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</li> </ul>

No.	Nama Peneliti, tahun/ Topik Penelitian	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</li> </ul>
9	Junaidi,(2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja</li> <li>• Kompetensi</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Kinerja Pegawai</li> <li>• PLS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai</li> <li>• Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai</li> <li>• Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> <li>• Kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
10	Simanjuntak Trinovela, (2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Knowledge Sharing</i></li> <li>• <i>Employee Engagement</i></li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Regresi Linear Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Knowledge sharing</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>• <i>Employee engagement</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>• <i>Knowledge sharing</i> dan <i>employee engagement</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> </ul>

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel Kompetensi, Kepuasan Kerja, *Knowledge Sharing* di beberapa penelitian. Serta beberapa penelitian diatas subyek yang diteliti memiliki kesamaan yakni instansi pemerintahan.

2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu teknik analisis data yang berbeda, serta alat analisis yang digunakan berbeda.

### **C. Hubungan Antar Variabel**

#### **1. Hubungan kompetensi terhadap kepuasan kerja**

Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rezal et al., (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bila kompetensi yang dimiliki baik akan meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya bila kompensasi yang dimiliki kepada pegawai rendah/buruk maka kepuasan kerja akan menurun.

#### **2. Hubungan kompetensi terhadap *knowledge sharing***

*Knowledge sharing* merupakan aktivitas melalui pertukaran pengetahuan antar orang, teman, rekan sejawat, keluarga, komunitas, atau di dalam atau antar organisasi. Terdapat hubungan positif antara *knowledge sharing* dengan kompetensi, *knowledge sharing* dapat berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik. Hal ini diperkuat dengan penelitian Panggabean & Silvianita, (2021) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

#### **3. Hubungan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja**

Adanya *knowledge sharing* juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan didorong untuk berbagi pengetahuan satu sama lain, mereka mendapatkan lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan ide-ide baru, mengeksplorasi informasi, dan meningkatkan keterampilan mereka, yang dapat mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat dengan penelitian Komariyah, (2023) mengatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **D. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir adalah seperti dasar atau fondasi dari setiap penelitian, yang digunakan untuk membantu dalam memahami penelitian melalui suatu rangkaian ide. Kerangka pemikiran yang menggambarkan konsep-konsep yang berasal dari peneliti sesuai dengan pembahasan masalah yang sedang diteliti, sehingga mempermudah

pemahaman dan memperjelas jalur berpikir yang diikuti dalam penelitian tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak atau pengaruh dari Kompetensi sebagai variabel bebas (X) melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel mediasi (Z) terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (Y).

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Ketika seseorang karyawan merasa mampu dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yumhi, (2021) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi individu dapat secara positif memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja individu dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

### 2. Pengaruh Kompetensi terhadap *Knowledge Sharing*

Karyawan dalam sebuah organisasi, jika memiliki tingkat kompetensi yang tinggi cenderung lebih mampu untuk memahami, menghasilkan, dan mengelola pengetahuan secara efektif. Karyawan dapat menyediakan wawasan yang berharga, solusi untuk masalah, dan praktik terbaik kepada rekan kerja mereka. Kemampuan ini menjadi sangat penting dalam konteks *knowledge sharing*, di mana individu-individu saling berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu untuk *meningkatkan knowledge sharing* di dalam organisasi, penting untuk memperhatikan pengembangan kompetensi karyawan.

### 3. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja

Ketika karyawan merasa didukung untuk berbagi pengetahuan dan ide-ide mereka, hal itu dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan. Dalam lingkungan di mana *knowledge sharing* dipraktikkan secara luas, karyawan cenderung merasa lebih terlibat dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan mereka. Mereka merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan diapresiasi, yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak, (2021) yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan karena menciptakan lingkungan

kerja yang mendukung, memperkaya pekerjaan karyawan, dan memperkuat hubungan antar karyawan.

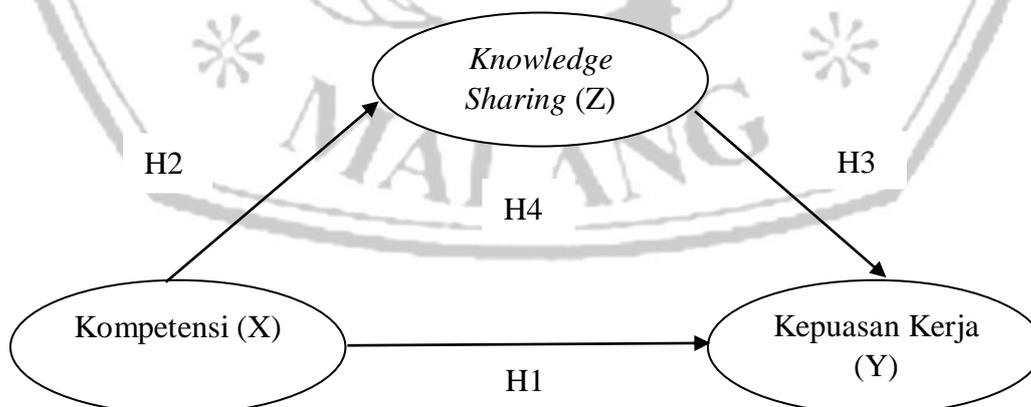
4. *Knowledge Sharing* memediasi pengaruh Kompetensi terhadap terhadap Kepuasan Kerja

Proses *knowledge sharing* menjadi penghubung antara kompetensi dan kepuasan kerja karena berfungsi sebagai mekanisme di mana pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dapat disebar dan dimanfaatkan secara lebih luas di seluruh organisasi. Ketika karyawan yang kompeten berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan rekan kerja, ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan kolektif tim tetapi juga meningkatkan kemampuan tim secara keseluruhan.

Dengan *knowledge sharing*, karyawan membangun saling percaya dan mendukung antara satu sama lain, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja mereka, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memuaskan.

*Knowledge sharing* bukan hanya menjadi cara untuk mentransfer pengetahuan, tetapi juga menjadi katalisator yang memperkuat hubungan antar karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Dalam penelitian yang dilakukan, kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

## E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas perumusan masalah yang diteliti. Berdasarkan kerangka pikir di atas, peneliti mengemukakan beberapa hipotesis yang didukung oleh penelitian terdahulu:

1. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Rezal et al., (2022), Meidita, (2019), Malini & Yulianty, (2023) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **H1: Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

2. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing*. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Nur Muthia Naseh et al., (2023), Panggabean & Silvianita, (2021) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*.

### **H2: Kompetensi berpengaruh terhadap Knowledge Sharing**

3. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Simanjuntak Trinovela, (2021), Candana, (2021) membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **H3: Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

4. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Noerchoidah et al., (2022), Mochklas et al., (2022), Dhyah Harjanti, (2021) membuktikan bahwa *knowledge sharing* dapat memediasi kompensasi terhadap kepuasan kerja.

### **H4: Knowledge Sharing Memediasi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja**