

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN NARMA TOSERBA, NAROGONG BOGOR**

Trinovela Simanjuntak¹, Vera Sylvia Saragi Sitio²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹trinovela.simanjuntak@gmail.com, ²vera.sssitio@gmail.com

Abstrak

Saat ini perusahaan dituntut untuk dapat melakukan perubahan dari segi eksternal dan internal dengan kemajuan teknologi untuk dapat bersaing dengan para kompetitor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja di Narma Toserba Narogong Bogor. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 97 responden. Metode penentuan sampel dengan sampel jenuh (sensus), sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah sama yaitu 97 responden. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif kausal. Metode analisis data adalah regresi linear berganda, dengan uji hipotesis parsial dan simultan menggunakan *software SPSS* versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar $0,234 = 23,4\%$ atau $t_{hitung} 2,070 > t_{tabel} 1,985$ dan $sig 0,041 < 0,05$. *Employee engagement* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar $0,232 = 23,2\%$ atau $t_{hitung} 2,207 > t_{tabel} 1,985$ dan $sig 0,030 < 0,05$. *Knowledge sharing* dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi $79,1\%$, selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar $20,9\%$ yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara parsial *employee engagement* dominan mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata kunci: *Knowledge Sharing, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Narma Toserba adalah salah satu bisnis ritel yang ada di Narogong Bogor dan dikelola oleh PT Indo Suhar Jaya. Narma Toserba berkecimpung di jaringan supermarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan pilihan produk yang berkualitas, harga yang terjangkau serta suasana yang nyaman. Dalam melaksanakan segala pelayanannya, tentunya Narma Toserba membutuhkan sumber daya manusia. Maka, karyawan Narma Toserba adalah peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Untuk itu harus mempunyai atensi lebih tentang pemberdayaan diri karyawan agar meningkatkan keterampilan, kualitas dan produktivitas dalam bekerja yaitu dengan cara meningkatkan *knowledge sharing, employee engagement* terhadap kepuasan kerja.

Adapun kepuasan kerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Jufrizien (2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Pendapat ini

didukung dengan teori Hasibuan (2016:202) yang menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

Menurut Sunyoto (2012:213) terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran. Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya. Pada Karyawan Narma Toserba Narogong Bogor tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami peningkatan kemangkiran yang dapat dikatakan juga bahwa karyawan kurang disiplin. Maka dari itu kualitas karyawan yang dimiliki Narma Toserba Narogong Bogor kurang baik.

Adapun yang dapat meningkatkan kualitas karyawan yaitu *knowledge sharing*, Menurut Paulin & Suneson (dalam Grant & Dumay (2015:77) *knowledge sharing* adalah pertukaran pengetahuan antara dua atau lebih individu, dimana salah satu pihak mengkomunikasikan pengetahuan yang ia miliki dan pihak lain mengasimilasi pengetahuan tersebut sehingga secara bersama-sama terciptalah pengetahuan yang baru. Definisi lain dari *knowledge sharing* menurut Tobing (2016:6) adalah tahapan diseminasi dan penyediaan *knowledge* pada saat tepat untuk karyawan yang membutuhkan.

Hal ini didukung oleh penelitian Azizi & Aulia (2020) yang menyatakan *knowledge sharing* akan dilakukan melalui banyak cara misalnya dengan tatap muka seperti diskusi, rapat, *training* (pelatihan) atau diklat, hingga menggunakan media internet. Pada pelatihan karyawan Narma Toserba Narogong Bogor terjadi peningkatan yang tidak mencapai target penilaian dapat dikatakan bahwa kurangnya semangat karyawan dalam mengikuti pelatihan oleh karena itu pelatihan kurang berjalan dengan efektif.

Adapun yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja yaitu dengan *employee engagement*. Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Albrech, 2010:312) Keterikatan merupakan suatu hal yang positif dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan mencintai pekerjaannya di perusahaan. Teori di atas didukung oleh Santosa (dalam Hasanah & Budiani, 2019) karyawan yang *engaged* adalah antusias, semangat dan bergairah terhadap pekerjaan mereka, loyal, termotivasi, berkomitmen dan produktif. Mereka memiliki emosi yang kuat dan setia pada tempat kerja mereka dan ter dorong untuk sukses.

Karyawan yang memiliki *employee engagement* akan mempunyai rasa tanggung jawab, tidak mudah menyerah, percaya diri dalam bekerja dan memiliki rasa semangat kerja untuk menjalankan tugas pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dalam masa kerja karyawan yang memiliki perilaku positif terhadap perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Moorhead & Griffin, (2013:71) kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain.

Menurut Robbins & Coulter (2012:68) kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Ivancevich et al (dalam Edison et al., 2016:216) dimensi kepuasan kerja adalah imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan sekerja, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan. Robbins & Judge, (2013:79) kepuasan kerja memiliki lima dimensi pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji atau upah (*pay*), kesempatan promosi (*promotion*), pengawas (*supervision*), dan rekan kerja (*workers*). Luthans, (2011:141) dimensi kepuasan secara umum terdiri dari kepuasan kerja adalah suatu emosi, kepuasan kerja dinyatakan dengan hasil dan kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Sudaryo et al., (2018:93) yaitu, kemangkiran atau ketidakhadiran, keinginan pindah, kinerja pegawai, rekan kerja dan kenyamanan kerja pegawai. Afandi, (2018:82) indikator kepuasan kerja diantaranya pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. Menurut Yuwono (dalam Badriyah, (2015:241) meliputi antara lain pekerjaan, gaji, promosi, pengawas, rekan kerja, komunikasi, benefit, *contingent rewards* dan prosedur pelaksanaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disintesiskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan mungkin lebih sering absen. Dengan dimensi kepuasan kerja meliputi kondisi pekerjaan, pekerjaan itu sendiri dan kepuasan dinyatakan dalam sikap. Dengan indikatornya yaitu kenyamanan

kerja pegawai, komunikasi, *contingent rewards*, kinerja pegawai, kemangkiran atau ketidakhadiran, prosedur pelaksanaan dan rekan kerja.

Knowledge Sharing

Tobing, (2011:24) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metoda dan media yang variatif.

Gurteen (dalam Yusup, 2012:36) *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan adalah gambaran konsep tentang interaksi berbentuk komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih guna mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan seseorang. Kuo (dalam Raharso & Tjahjawati, 2016:125) adalah sebuah mekanisme dimana pengetahuan ditransmisikan dari satu pihak ke pihak yang lain.

Hooff & Ridder (dalam Kamaşak & Bulutlar, 2010:308) mengatakan bahwa berbagi pengetahuan terdiri atas dua dimensi, *knowledge donating* (memberi pengetahuan) dan *knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan). Panahi et al. (2012:53) menyebutkan lima dimensi dari *knowledge sharing* yang terdiri dari, dimensi *social interaction*, dimensi *experience sharing*, dimensi *informal relationship*, dimensi *observation* dan dimensi *mutual trust*. Menurut Tung (2018:107-109) terdapat beberapa dimensi penentu *knowledge sharing* diantaranya, motivasi ekstrinsik, kemampuan menyerap , kekayaan media komunikasi, rasa harga diri (*sense of self-worth*), dalam perilaku peran (*in role behavior*) dan sikap berbagi pengetahuan.

Indikator dalam *knowledge sharing* menggunakan teori dari Marquardt (2011:162) membagi proses pengetahuan dalam perusahaan menjadi dua, yaitu:

1. Transfer pengetahuan yang disengaja dalam organisasi, pengetahuan dapat ditransfer dengan sengaja dengan berbagai cara, yaitu: metode tertulis, metode lisan, pelatihan dan pendampingan dan rotasi pekerjaan.
2. Transfer pengetahuan yang tidak disengaja dalam organisasi juga dapat mentransfer pengetahuan secara tidak sengaja dengan berbagai cara, yaitu cerita, mitos, satuan tugas, jaringan informal.

Menurut Fernandez & Sabherwal, (2014:299) dimensi *knowledge sharing* bisa dinilai dengan indikator informasi yang tersedia di dalam halaman web, tingkat penggunaan *groupware* dan media penyimpanan yang beris informasi, *best practices* dan hasil pembelajaran dan jumlah dokumen yang dipublikasikan dan dibagi oleh karyawan. Polanyi (dalam Tobing, 2016:14) terdiri dari dua jenis indikator, yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disintesiskan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses berbagi pengetahuan, kemampuan, kerjasama, maupun pengalaman dari individu ke individu sebagai sesama rekan kerja, berbagi dari individu ke organisasi atau perusahaan, atau dari perusahaan ke individu sehingga menciptakan pengetahuan baru. Dengan dimensi *knowledge sharing* meliputi *social interaction*, *experience sharing*, dan kekayaan media komunikasi. Dengan indikatornya yaitu metode lisian, pelatihan dan pengembangan, jaringan informal, cerita, *tacit knowledge*, *explicit knowledge*, dan Informasi yang tersedia di dalam halaman web.

Employee Engagement

Menurut Langton et al., (2015:101) *employee engagement* yaitu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan. Macey et al., (2011:7) mendefinisikan *employee engagement* merupakan penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemasaran energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Albrech (2010:368) *employee engagement* adalah sejauh mana karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dan bersedia menerapkan kebebasan dalam mengambil keputusan secara mandiri untuk menyelesaikan tugas-tugas penting bagi pencapaian tujuan organisasi.

Marciano (2011:98-107) menjelaskan ada lima dimensi *employee engagement* dimensi organisasi, dimensi kepemimpinan, dimensi anggota kelompok, dimensi pekerjaan dan dimensi individual. Menurut Macey et al., (2011:4-6) *employee engagement* mencakup 2 dimensi penting, yaitu *employee engagement* sebagai energi psikis dan *employee engagement* sebagai energi tingkah laku. Robbins & Judge (2012:381) *employee engagement* dapat diukur dengan beberapa dimensi diantaranya, aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama dan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Menurut Marciano (2011:98-107) antara lain mencakup visi, misi, nilai, tujuan, kebijakan dan tindakan organisasi, sikap terhadap pimpinan, menghargai rekan kerja, meningkatkan upaya mereka sendiri, pekerjaan yang menantang, tingkat kesulitan pekerjaan, merasa bahwa ia dihargai oleh organisasi dan karyawan bekerja pada organisasi yang jujur. Robbins & Coulter (2012:377) indikator keterlibatan kerja ada tiga, yaitu partisipasi kerja, keikutsertaan dan kerja sama. Garber, (2011:18-19) menjelaskan indikator *employee engagement* yaitu komitmen, sikap, penajaran, hubungan, tujuan, fokus pelanggan, komitmen, loyalitas, keterlibatan dan kepemilikan.

Berdasarkan pendapat para tokoh di atas dapat disintesiskan bahwa *employee engagement* adalah keterlibatan karyawan yang kuat dapat dilihat dari antusiasme dalam

mencapai tujuan organisasi secara fisik, performa kerja, serta penghayatan peran secara mendalam terhadap pekerjaan. Dengan dimensi *employee engagement* meliputi organisasi, aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, dan *employee engagement* sebagai energi tingkah laku. Dengan indikatornya yaitu komitmen, tujuan, loyalitas, partisipasi kerja, hubungan, menghargai rekan kerja, meningkatkan upaya mereka sendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif kausal dengan Teknik kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Narma Toserba yang berjumlah 97 orang. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka peneliti mengambil 100% jumlah karyawan yang ada. Dengan demikian, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik Sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner lalu diolah data dengan menggunakan SPSS 26.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh $> 0,05$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $< 0,05$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi 0,086 yaitu nilai sig > 0.05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Data dalam penelitian ini memiliki varians yang sama, maka data layak digunakan.

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil dari pengujian linearitas variabel *knowledge sharing* (X_1) atas variabel kepuasan kerja (Y), dengan tingkat signifikansi (0,231) $>$ dari 0,05 dan variabel *employee engagement* (X_2) atas kepuasan kerja (Y), dengan tingkat signifikansi (0,471) $>$ dari 0,05. Sehingga disimpulkan semua variabel independent mempunyai hubungan yang linear dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda yang diolah dengan program SPSS versi 26.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda X_1, X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.738	6.271		4.583	.000
	Knowledge Sharing	.234	.113	.220	2.070	.041
	Employee Engagement	.232	.105	.234	2.207	.030

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan *coefficient* diperoleh nilai constanta (a) dan nilai koefisien pada variabel bebas (b), maka persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 28,738 + 0,234 X_1 + 0,232 X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 28,738 artinya dengan koefisien *knowledge sharing* (X_1), *employee engagement* (X_2) bernilai konstan (tetap), maka diperoleh nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 28,738.
- Koefisien regresi variabel *knowledge sharing* (X_1) sebesar 0,234 bernilai positif. Hal ini berarti setiap *knowledge sharing* (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,234 dengan asumsi *employee engagement* (X_2) bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel *employee engagement* (X_2) sebesar 0,232 bernilai positif. Hal ini berarti setiap *knowledge sharing* (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,232 dengan asumsi *knowledge sharing* (X_1) bernilai tetap.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X_1, X_2) secara parsial mempengaruhi variabel dependent (Y). Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil uji hipotesis parsial sebagai berikut:

1. *Knowledge sharing* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 2,070$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,985$ dengan signifikansi $0,041 < 0,05$ yang artinya *knowledge sharing* (X_1) terdapat

pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y) dengan kontribusi sebesar 23,4%

2. *Employee Engagement (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 2,207$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,985$ dengan signifikansi $0,030 < 0,05$ yang artinya *employee engagement* (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y) dengan kontribusi sebesar 23,2%

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F yaitu untuk melihat semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel Independent (X_1 dan X_2) terhadap variabel Dependent (Y), sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	401.437	2	200.719	8.246
	Residual	2288.192	94	24.342	
	Total	2689.629	96		

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, *Knowledge Sharing*

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil olah data di atas diperoleh $F_{hitung} = 8,246$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,09$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya *Knowledge Sharing* (X_1), *Employee Engagement* (X_2) berpengaruh positif dan signifikansi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square (R^2)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.791	.787	1.061

a. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, *Knowledge Sharing*

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Hasil pengolahan data di atas, maka diperoleh R Square sebesar $0,791 = 79,1\%$ artinya besar kontribusi variabel *Knowledge Sharing* (X_1), *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 79,1 % sisanya 20,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Knowledge Sharing* (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Analisis hipotesis pertama diterima kebenarannya, berdasarkan analisis pengaruh *knowledge sharing* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh hasil positif dan signifikan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} = 2,070 > t_{tabel} = 1,985$ dengan signifikansi $0,041 < 0,05$ yaitu *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subki & Afrida (2016) menemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara teoritik menurut Gurteen (dalam Yusup, 2012:36) *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan adalah gambaran konsep tentang interaksi berbentuk komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih guna mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan seseorang.

Pengaruh *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Analisis hipotesis kedua diterima kebenarannya, berdasarkan analisis pengaruh *employee engagement* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh hasil positif dan signifikan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} = 2,207 > t_{tabel} = 1,985$ dengan signifikansi $0,030 < 0,05$ yaitu *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhery et al., (2020) dan Wibawa & Soedarsono (2016) bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara teoritik menurut Inceoglu dan Fleck (dalam Albrech, 2010:6) berpendapat bahwa kontras dengan *engagement*, yang ditandai dengan diaktifkan, gairah tinggi, dan perasaan positif di tempat kerja (misalnya, energi, antusiasme, dan semangat), kepuasan kerja dan komitmen organisasi ditandai dengan kurang mengaktifkan perasaan positif seperti kepuasan dan kenyamanan.

Pengaruh *Knowledge Sharing* (X_1), *Employee Engagement* (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Analisis hipotesis ketiga diterima kebenarannya, berdasarkan analisis pengaruh *knowledge sharing* (X_1), *employee engagement* (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh hasil positif dan signifikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 8,246 > F_{tabel} = 3,09$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ yaitu *knowledge sharing* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara empiris hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subki & Afrida (2016) bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja; Suhery et al., (2020) dan Wibawa & Soedarsono (2016) bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti temuan penelitian ini semakin memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya tentang pengaruh *knowledge sharing*, *employee engagement* terhadap kepuasan kerja.

Secara teoritik menurut Moorhead & Griffin, (2013:71) kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Teori lain menurut Hasibuan (2016:202) yang menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Karyawan yang selalu bersemangat dalam bekerja, penuh antusias dan menciptakan prestasi didalam organisasi adalah karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjannya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya Tentang Pengaruh *Knowledge Sharing* (X_1) Dan *Employee Engagement* (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) di NARMA Toserba Narogong Bogor, maka peneliti dapat tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge Sharing* (X_1) berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) di NARMA Toserba Narogong Bogor sebesar $0,234 = 23,4\%$ atau $t_{hitung} = 2,070 > t_{tabel} = 1,985$ dan $sig = 0,041 < 0,05$.
2. *Employee Engagement* (X_2) berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di NARMA Toserba Narogong Bogor sebesar $0,232 = 23,2\%$ atau $t_{hitung} = 2,207 > t_{tabel} = 1,985$ dan $sig = 0,030 < 0,05$.
3. *Knowledge Sharing* (X_1) dan *Employee Engagement* (X_2) berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) di NARMA Toserba Narogong Bogor sebesar $79,1\%$ sisanya $20,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Marsekal Muda TNI (Purn) Dr. Potler Gultom, S.H, M.M., Selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Sri Yanthy Yosepha, S.Pd., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen. Ibu Vera Sylvia Saragi Sitio, S.P., M.P., M.B.A., selaku Dosen Pembimbing. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi. Kedua

Orang tua tercinta, adik-adikku, Ichico dan Catea, serta sahabat-sahabatku. *Store Manager* dan Karyawan Narma Toserba.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Albrech, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizi, R., & Aulia, P. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung. *EProceedings of Management*, 7(3). 2355-9357
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fernandez, I. B., & Sabherwal, R. (2014). *Knowledge management: Systems and processes*. Routledge: New York.
- Garber, P. R. (2011). *Coaching Employee Engagement Training*. United States: HRD Press, Inc.
- Grant, K., & Dumay, J. (2015). *Leading Issues in Knowledge Management*. United Kingdom: ACPIL.
- Hasanah, D. B., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4). 2252-6129
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizien, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). 2580-4170
- Kamaşak, R., & Bulutlar, F. (2010). *The influence of knowledge sharing on innovation*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- Langton, N., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Toronto: Pearson Canada Inc.

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2011). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. New York: Wiley-Blackwell.
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. United States: McGraw-Hill Education.
- Marquardt, M. J. (2011). *building the learning organization: mastering the five elements for corporate learning*. London: Hachette UK.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Panahi, S., Watson, J., & Partridge, H. (2012). *Potentials of social media for tacit knowledge sharing amongst physicians: Preliminary findings*. Australia: Deakin University.
- Raharso, S., & Tjahjawati, S. S. (2016). *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Subki, M., & Afrida. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Kantor Balai Kota Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 1(2). 2598-635X
- Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhery, Ravelby, T. A., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang. *MEDIA BINA ILMIAH*, 15(4). 2615-3505
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tobing, P. L. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung :

Knowledge Management Society Indonesia.

- Tobing, P. L. (2016). *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Bandung: KMSI.
- Tung, K. Y. (2018). *Memahami Knowledge Management*. Jakarta: Indeks.
- Wibawa, N. H., & Soedarsono, D. K. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Pt Finnet Indonesia. *EProceedings of Management*, 3(2).
- Yusup, P. M. (2012). *Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*. Jakarta: Rajawali Pers.