

KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI HUBUNGAN *KNOWLEDGE SHARING* DENGAN KINERJA DOSEN DI BIDANG PENELITIAN DAN PUBLIKASI ILMIAH

R. Djayendra Dewa, Muhammad Ikhsan Fifaldyovan
Akademi Pelayaran Nasional Surakarta

ABSTRAK

Keharusan publikasi ilmiah dari pemerintah mendorong dosen untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian dan publikasi ilmiah, yang pada dasarnya merupakan cerminan dari kinerja dosen sebagai salah satu faktor dalam menjaga kualitas pendidikan di Perguruan Tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja dosen kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah dan kepuasan kerja, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi *knowledge sharing* dengan kinerja dosen kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. Hipotesis penelitian adalah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah, *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memediasi hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. Sampel adalah 108 dosen di Semarang, yang diperoleh secara *incidental sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel. Hasil penelitian adalah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah; *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; dan kepuasan kerja memediasi hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah.

Kata kunci: *knowledge sharing*, *kepuasan kerja*, *kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah*

PENDAHULUAN

Upaya merealisasikan tujuan pendidikan nasional Indonesia, salah satunya dengan mencerdaskan kehidupan bangsa melalui penyelenggaraan program pendidikan yang dimulai dari tingkat dasar, menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan paling atas yang mempunyai peranan penting di dalam pencapaian tujuan pendidikan. Beberapa komponen atau unsur penting dalam pendidikan tinggi di antaranya adalah dosen. Terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki oleh dosen berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dalam kaitannya dengan pengembangan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yakni kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Keempat kompetensi tersebut menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional yang diwujudkan nyatakan melalui kinerja dosen tersebut (Nadeak, 2020).

Kinerja dosen merupakan luaran dari proses yang dijalankan dosen melalui presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil

kerja dan unjuk kerja. Kinerja juga merupakan hal yang dapat diukur melalui evaluasi atau penilaian kinerja (Nadeak, 2020). Kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan (Masram & Mu'ah, 2017).

Permenristekdikti Nomor 20 Tahun 2017 (Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, 2017) yang mewajibkan publikasi untuk Lektor Kepala dan Profesor adalah dalam rangka mendorong peningkatan kuantitas dan kualitas publikasi ilmiah pada tingkat nasional dan internasional. Meningkatnya jumlah publikasi pada jurnal internasional dan jurnal internasional bereputasi akan mendorong Indonesia mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Pada saat ini jumlah publikasi internasional Indonesia masih berada di bawah publikasi negara-negara maju, bahkan juga berada di bawah Malaysia dan Singapura (Retnowati, Mardapi, & Kartowagiran, 2018).

Knowledge sharing merupakan proses berbagi pengetahuan dan hal ini berkaitan dengan kebutuhan sosial individu di dalam

organisasi (Kianto, Vanhala, & Heilman, 2016). *Knowledge sharing* dalam organisasi sangat menarik bagi peneliti dan praktisi (Wati & Zakaria, 2018), karena memberikan dampak pada level individual, tim dan organisasi. Pada level individual, *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja, belajar dan kreatifitas, serta aspek psikologi. Pada level tim memberikan dampak kinerja tim, kreatifitas tim dan iklim organisasi. Pada level organisasi memberikan dampak kinerja organisasi, belajar dan inovasi, proses bisnis dan efisiensi (Ahmad & Karim, 2019).

Pada perguruan tinggi, *knowledge sharing* menjadi proses penting yang harus dilakukan untuk menjaga kelestarian dan mencapai keunggulan kompetitif dalam perannya sebagai pusat *knowledge* (Sabrina & Silvianita, 2015). Perguruan Tinggi mengalihkan *knowledge* tiap-tiap individu sebagai *intangible asset* bagi aset organisasi (Sopandi & Saud, 2016).

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Konsep kepuasan kerja menunjukkan keadaan emosional penilaian kerja seorang karyawan yang berasal dari evaluasi karakteristiknya (Noerchoidah, Mochlas, Indriyani & Arianto, 2022). *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Trivellas, Akrivouli, Tsifora, & Tsoutsas, 2015).

Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja individu dengan dimediasi kepuasan kerja masih terbatas. Hal ini menjadi pendorong untuk mengeksplorasinya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah dan kepuasan kerja, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi *knowledge sharing* dengan kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah.

Hubungan Logis antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Dosen di Bidang Penelitian Dan Publikasi Ilmiah

Knowledge sharing merupakan elemen utama dalam praktik *knowledge management* yang berperan penting dalam pembelajaran dan pengembangan kerja individu di organisasi

terkait sumbangan dan pengumpulan informasi, pengalaman dan pengetahuan (Lichtenthaler & Ernst, 2006; Rafique & Mahmood, 2018). *Knowledge sharing* terjadi ketika seorang karyawan yang berpengetahuan mendukung rekan kerjanya dengan mengembangkan kemampuan dan pengalaman baru. *Knowledge sharing* merupakan transfer pengetahuan mengenai sumber daya dan aset organisasi di antara karyawan (Dawson, 2000) yang memberikan organisasi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam perekonomian yang sangat kompetitif (Wang & Noe 2010).

Astiani dan Sintaasih (2019) mengungkapkan *knowledge sharing* memfasilitasi efisiensi rapat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Knowledge sharing* yang baik juga menunjukkan lingkungan yang mau berbagi antar karyawan sehingga menciptakan rasa saling memiliki dan bertanggung jawab terhadap kinerja pribadi maupun kolega.

Wati dan Zakaria (2018) mengungkapkan adanya pengaruh positif dari *knowledge sharing* terhadap kinerja individu. *Knowledge sharing* memudahkan individu dalam memperoleh *tacit* dan *explicit knowledge* yang membantunya dalam mengerjakan pekerjaan sehingga kinerjanya baik. *Knowledge sharing* membantu mempercepat penyelesaian tugas-tugas dan membantu meningkatkan kinerja pendidik, berupa kemampuan profesional dalam proses belajar dan mengajar, sehingga hubungan antara *knowledge sharing* dengan kinerja pendidik adalah positif (Abha, Astuti & Triatmanto, 2021). Saefulloh (2017) mengungkapkan *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *knowledge sharing* maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H₁: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja

Perilaku berbagi pengetahuan berbeda dengan sikap. Perilaku merupakan tindakan alamiah yang dihasilkan dari suatu sikap (Teh & Sun, 2012). Perilaku berbagi pengetahuan sangat tergantung pada sikap seseorang dan kemauan seseorang untuk berbagi pengetahuan. Kesediaan akan mencerminkan kesiapan dan

Vol. 6, No. 2, Oktober 2023. Hal. 37-41

kesiapan seseorang dalam memberikan akses terhadap modal intelektualnya kepada orang lain. Pengakuan dari teman sejawat dan meningkatnya reputasi akan menguntungkan orang-orang yang bersemangat berbagi ilmu.

Kepuasan kerja dipengaruhi tidak hanya oleh tujuan situasi kerja karyawan tetapi juga oleh persepsi subjektifnya terhadap pekerjaan (Mora & Ferrer-i-Carbonell, 2009). Kepuasan kerja menunjukkan unsur penting bagi karyawan untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dinyatakan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih produktif dan dinamis dibandingkan karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja merupakan konsep karakteristik pekerjaan dan iklim kerja yang baik (Rutten, Blass-Franken, & Martin, 2016)

Knowledge sharing merupakan ikatan dan jaringan berhubungan dengan kinerja individu dalam pekerjaan intensif pengetahuan. Pemberdayaan lingkungan kerja yang memberikan akses terhadap informasi, dukungan, sumber daya, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang terbukti mempengaruhi sikap kerja karyawan, seperti kepuasan kerja (Laschinger, Finegan, & Shamian, 2002; Trivellas, et al., 2015).

Semakin tinggi kemauan karyawan untuk *knowledge sharing* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Ketika tingkat *knowledge sharing* semakin tinggi, maka karyawan lebih bersedia untuk bertukar pengetahuan, informasi, dan keterampilan dengan rekan kerja lain dalam organisasi. Kecenderungan tersebut dapat meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja yang berdampak pada kepuasan kerja (Noerchoidah, dkk., 2022).

Menurut Almahamid, McAdams, dan Kalaldehy (2010), *knowledge sharing* dapat meningkatkan keterampilan karyawan dan kepuasan kerja. Pernyataan ini diperkuat dengan teori sosio-kognitif (Bandura, 1977), bahwa *knowledge sharing* dari rekan kerja yang berpengalaman akan memotivasi karyawan lain untuk percaya untuk berbagi pengetahuannya melalui pengalaman karyawan lain, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Simanjuntak dan Sitio (2021) mengungkapkan adanya pengaruh positif dari *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja.

Abha, et al (2021) mengungkapkan *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H₂: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Dosen di Bidang Penelitian Dan Publikasi Ilmiah

Abha, et al (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja pendidik. Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja akan memperkuat atau memperlemah hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja pendidik.

H₃: Kepuasan kerja memediasi hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah

METODE PENELITIAN

Sampel adalah 108 dosen di Semarang, yang diperoleh secara *incidental sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Dosen di Bidang Penelitian Dan Publikasi Ilmiah

Hipotesis pertama menyatakan bahwa H₁ : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar 0,000 < taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) antara *Knowledge Sharing* (X) terhadap Kinerja Dosen (Y); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Knowledge Sharing* (X) terhadap Kinerja Dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah (Y) dengan koefisien beta standar sebesar 0,152 (β_1). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa H₁ : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah, diterima.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua menyatakan bahwa H₂ : *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas

Vol. 6, No. 2, Oktober 2023. Hal. 37-41

sebesar $0,011 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$ antara *Knowledge Sharing* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Knowledge Sharing* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan koefisien beta standar sebesar $0,146 (\beta_2)$. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa $H_2 : \text{Knowledge Sharing}$ berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, diterima.

Kepuasan Pelanggan Memediasi Hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Dosen di Bidang Penelitian Dan Publikasi Ilmiah

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa $H_3 : \text{Kepuasan Kerja}$ memediasi hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Dosen. Dari hasil pengolahan data diperoleh angka probabilitas sebesar $0,016 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti Kepuasan Kerja (Z) memediasi secara signifikan hubungan antara *Knowledge Sharing* (X) dengan Kinerja Dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa $H_3 : \text{Kepuasan Kerja}$ memediasi hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah, diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian yaitu *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah; *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja; dan Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah.

Saran penelitian adalah pentingnya perguruan tinggi untuk menerapkan *knowledge sharing* dengan menciptakan lingkungan yang terbuka dan budaya yang mendukung setiap individu didalam organisasi mau berbagi pengetahuan demi kemajuan organisasi. Diskusi antar dosen, rapat setiap bulan, briefing setiap pagi, perlu dioptimalkan. Program pengiriman dosen untuk mengikuti pelatihan dilakukan dengan adil dan transparan, serta menghadirkan narasumber yang berkompeten di bidangnya pada saat workshop intern organisasi.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti objek penelitian yang lebih luas

dengan menambah variabel lagi supaya dapat memberikan penjelasan dan gambaran lebih lengkap dan kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Abha, A., Astuti, W., and Triatmanto, B. (2021). The Effect of Knowledge Sharing on Teacher Performance Mediated by Teacher Job Satisfaction in Vocational High Schools in Malang City. *International Journal of Environmental, Sustainability and Social Science*, 2(1):31-35.
- Ahmad, F. and Karim, M. (2019). Impact of Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Journal of Workplace Learning*, 31(3):207-230.
- Almahamid, S., McAdams, A. C., & Kalaldehy, T. (2010). The Relationships among Organizational Knowledge Sharing Practices, Employees' Learning Commitments, Employees' Adaptability, and Employees' Job Satisfaction: an Empirical Investigation of The Listed Manufacturing Companies in Jordan. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 5: 327–356
- Astiani, N.L.P.S. dan Sintaasih, D.K. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(1):1-14.
- Dawson, R. (2000). Knowledge Capabilities as The Focus of Organisational Development and Strategy. *Journal of Knowledge Management*, 4(4):320-327.
- Kianto, A., Vanhala, M., and Heilmann, P. (2016). The Impact of Knowledge Management on Job Satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20: 621-636
- Laschinger, H.K.S., Finegan, J., and Shamian, J. (2002). The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust On Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment. *Advances in Health Care Management*, 3:59-85.
- Lichtenthaler, U. and Ernst, H. (2006). Attitudes to externally organising knowledge management tasks: a review, Vol. 6, No. 2, Oktober 2023. Hal. 37-41

- reconsideration and extension of the NIH syndrome. *R&D Management*, 36(4):367-386
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mora, T., and Ferrer-i-Carbonell, A. (2009). The Job Satisfaction Gender Gap Among Young Recent University Graduates: Evidence from Catalonia. *Journal of Socio-Economics*, 38(4): 581– 589.
- Nadeak, B. (2020). *Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Noerchoidah, Mochlas, M., Indriyani, R., and Arianto, B. (2022). The Mediating Effect of Knowledge Sharing on Interpersonal Trust and Job Satisfaction of Creative Industry in East Java. *MATRIK: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 16(1):87-98.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor.
- Rafique, G.M. and Mahmood, K. (2018). Relationship Between Knowledge Sharing and Job Satisfaction: A Systematic Review. *Information and Learning Science*, 119(5/6):295-312.
- Retnowati, T.H., Mardapi, D. dan Kartowagiran, B. (2018). Kinerja Dosen di Bidang Penelitian dan Publikasi Ilmiah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2):215-225.
- Rutten, W., Blass-Franken, J. and Martin, H. (2016). The Impact of (Low) Trust on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 20(2):199-214.
- Sabrina, V. and Silvianita, A. (2015). Factors Analysis on Knowledge Sharing at Telkom Economic and Business School (TEBS) Telkom University Bandung. *The 6th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship and Small Business*, 12-14 August 2014.
- Saefullloh, A.S. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT UMC Cabang Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2):1-5.
- Simanjuntak, T. dan Sitio, V.S.S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen (JIMEN)*, 2(1):42-54.
- Sopandi, O.D. dan Saud, U.S. (2016). Implementasi Knowledge Management pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2):1-13.
- Teh, P. and Sun, H. (2012). Knowledge Sharing, Job Attitudes and Organisational Citizenship Behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 112(1):64-82.
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., and Tsoutsas, P. (2015). The Impact of Knowledge Sharing Culture On Job Satisfaction in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. The Economies of Balkan and Eastern Europe Countries in the changed world, EBEEC 2014, Nis, Serbia. *Procedia Economic and Finance*, 19:238-247.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wang, S. and Noe, R.A. (2010). Knowledge sharing: a review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2):115-131.
- Wati, D.P. dan Zakaria, Y. (2018). Knowledge Sharing System dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Ciwaru. *Prosiding Seminar Nasional Unimus*, 1:566-574.