

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PAMAPERSADA
NUSANTARA DI TENGGARONG**

SITI AKMALIA

sitiakmalia.sajidi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge manajemen dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pamapersada Nusantara di Tenggarong, Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penyebaran angket. Jumlah sampel sebanyak 95 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan mengisi beberapa kuisioner. Ada dua kelompok variabel dalam penelitian ini. Variabel bebas tersebut adalah *Knowledge Management* (manajemen pengetahuan) dan kompensasi, sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan PT. Pamapersada Nusantara di Tenggarong. Data-data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Setelah dilakukan perhitungan teknik tersebut dapat diperoleh Pada *level of significant* 0,05, diperoleh signifikansi untuk variabel *Knowledge Management* sebesar $0,002 < 0,05$ (5%) dan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,238 > 1,662$). Dengan demikian, *Knowledge Management* (X_1) terbukti secara statistik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada *level of significant* 0,05, diperoleh signifikansi untuk variabel Kompensasi sebesar $0,457 > 0,05$ (5%) dan t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,748 < 1,662$). Dengan demikian, Kompensasi (X_2) terbukti secara statistik berpengaruh positif tetapi nilainya kecil terhadap Kepuasan Kerja (Y). H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Knowledge Management dan variabel Kompensasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pamapersada Nusantara di Tenggarong serta variabel knowledge management yang memiliki pengaruh lebih dominan, sementara variabel kompensasi terdapat pengaruh tetapi nilainya kecil.

Kata Kunci: Knowledge Manajemen, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (Allen dalam As'ad, 2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi adalah *knowledge management* dan kompensasi yang berakibat terhadap kepuasan kerja. *knowledge management* menjadi salah satu hal yang terpenting untuk meningkatkan daya saing dan keberhasilan perusahaan maupun organisasi. Manajemen pengetahuan (*knowledge management*) merupakan salah satu cara untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi (Tobing, 2007). Kompensasi menjadi motivator kuat seseorang untuk bekerja dengan sebaik – baiknya. Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai, maka cenderung akan menyebabkan menurunnya semangat karyawan tersebut. *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation* (Keith Davis and Newstrom, 2003).

Kepuasan kerja adalah 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). Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut, bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, mangkir, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi. Dalam hal kesejahteraan karyawan PT. Pamapersada Nusantara di Tenggarong telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawannya misalnya dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan, dan dengan menjalankan sistem rotasi dan mutasi yang baik antar bagian, departemen, maupun antar site. Namun demikian dalam kenyataannya masih timbul ketidakpuasan karyawan dari segi kompensasi yang didapat dari *job description* yang diberikan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pamapersada Nusantara di Tenggarong.

KNOWLEDGE MANAGEMENT

Persaingan bisnis yang mendunia (global) dan tajam menuntut perusahaan memiliki modal intelektual yang kuat dan menganut sistem terbuka (*open system*). Organisasi atau perusahaan yang mengadopsi sistem terbuka dan merespon keinginan dan kebutuhan para pemangku kepentingannya khususnya para pelanggan secara efektif dan efisien. Perusahaan yang tidak menanggapi para pemangku kepentingannya akan mereka tinggalkan, sehingga perusahaan akan sulit mempertahankan kelangsungan hidupnya apalagi bertumbuh. Riset Delphi Group menunjukkan bahwa *knowledge* dalam organisasi tersimpan dalam struktur : 42% dipikiran (otak) karyawan, 26% dokumen kertas, 20% dokumen elektronik, dan 12% pengetahuan berbasis elektronik (Setiarso, dkk. 2009).

Knowledge management adalah segala proses atau implementasi menciptakan, mengumpulkan, menangkap, membagikan, dan menggunakan *knowledge*, dimanapun proses itu berada, untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Seperti yang telah dijelaskan oleh Blake (1998) dalam Armstrong (2006), "*the purpose of knowledge management is to capture a company's collective expertise and distribute it to 'wherever it can achieve the biggest payoff'*". *Knowledge Management* atau manajemen pengetahuan adalah sumber dari kekuasaan (*power*) dan bukan lagi uang dan fisik dan juga mengemukakan bahwa data bank suatu organisasi bukan data-data dalam komputer tetapi otak dari para manajer (Budihardjo. 2016).

Manajemen pengetahuan adalah suatu disiplin yang memperlakukan modal intelektual sebagai asset yang dikelola. Manajemen pengetahuan adalah sistem manajemen yang memberikan informasi yang tepat kepada orang-orang yang tepat pada saat yang tepat (Honeycutt. 2000). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* (Manajemen Pengetahuan) adalah suatu sumber pengetahuan yang harus di pahami oleh setiap karyawan di setiap organisasi terutama oleh seorang manajer karena manajemen pengetahuan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi.

Kompensasi

Pada dasarnya seseorang bekerja untuk mendapatkan imbalan atas setiap pekerjaan yang dilakukannya. Di dalam sebuah organisasi, hal ini sering disebut dengan kompensasi atau balas jasa. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan karyawan bagi kepentingan suatu organisasi.

Kompensasi yang mengandung pengertian yang sama dengan upah variabel yaitu suatu bagian dari upah seseorang karyawan yang didasarkan pada suatu ukuran kinerja individual atau organisasi. Upah variabel tersebut terdiri dari upah berdasarkan potongan, bonus, berbagai laba dan berbagai hasil (Robbins. 2008). Kompensasi salah satu bagian utama dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, yang di dalamnya meliputi seluruh bentuk penghargaan pada

karyawan, yaitu berupa gaji dan upah, fasilitas non gaji, bonus, pembagian keuntungan, dan penghargaan baik berupa barang ataupun pelayanan tambahan lainnya (Suharno. 2016).

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut (Rivai. 2005) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial. Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
2. Kompensasi Non Finansial. Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Agar dalam pelaksanaannya program kompensasi dapat berjalan secara efektif, maka program kompensasi tersebut harus menerapkan azas-azas kompensasi (Hasibuan 2010), yaitu : 1) Azas adil; artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsisten. 2) Azas layak dan wajar; artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Selain itu beberapa hal yang perlu dilakukan dalam usaha pengembangan suatu sistem kompensasi, antara lain: 1) Melakukan analisis pekerjaan, 2) Melakukan penilaian terhadap pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal, 3) Melakukan survei terhadap berbagai imbalan yang berlaku diorganisasikan, guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal, 4) Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis di tempat lain.

Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut, oleh sebab ini kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal (Robbins. 2008) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Menurut Gibson and James. 2006 dimensi dari kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepuasan kerja terhadap pembayaran, seberapa banyak menerima dan merasakan hak kekayaan upah.
2. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan, tingkat bagi tugas pekerjaan yang mandipertimbangkan menarik dan menyediakan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
3. Kepuasan terhadap peluang promosi, tersedia peluang untuk kemajuan.
4. Kepuasan terhadap penyelia, kemampuan penyelia untuk mempertunjukkan minat yang berhubungan dengan karyawan.
5. Kepuasan terhadap rekan sekerja, rekan sekerja memiliki sikap yang mendukung

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

1. Pekerjaan yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
4. Kolega yang suportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan komunikasi dan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Natalia Kosasih. 2007) terhadap Kinerja Karyawan: Studi kasus Departement *Front Office* Surabaya Plaza Hotel menunjukkan bahwa menemukan adanya pengaruh langsung antara knowledge manajemen dan kinerja dan menunjukkan arah yang positif namun nilainya sangat kecil yaitu 0,099, tetapi apabila melihat pengaruh secara *personal knowledge* ke

kinerja maka nilai perolehannya akan lebih tinggi sebers 0,555. Penelitian yang dilakukan oleh (Rini. 2012) Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Studi Penelitian: kaarywan Hotel Wisma Palembang) menunjukan bahwa hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah hasil analisis bahwa variabel karakteristik pekerjaan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,801. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi Nurjanah. 2013) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Bankaltim Kantor Cabang Utama Samarinda. Menunjukan hasil bahwa Variabel lingkungan kerja, kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, kecuali kompensasi yang tidak memeberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis

Dengan memperhatikan latar belakang masalah, kajian teoritis penelitian terdahulu serta kerangka konsep maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Variabel –variabel bebas dalam *knowledge manajemen* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pamapersada Nusantara di Tenggara.
2. Variabel- variabel bebas dalam kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Pamapersada Nusantara di Tenggara

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dilakukan ini adalah penelitian non eksperimental, dimana penelitian ini tidak melalui kegiatan eksperimen dan tidak memberikan intervensi terhadap objek yang diteliti. Adapun rancangan penelitian ini termasuk *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas (*knowledge management* dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) dengan pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini meliputi seluruh karyawan PT.Pamapersada Nusantara Job Site Jembayan Muarabara, yang berjumlah sebanyak 1.581 orang karyawan pada tahun 2020. Adapun berikut sebagai rinciannya :

Jumlah Karyawan PT.Pamapersada Nusantara Tenggara 2020

No	Nama Departement	Jumlah
1	Managemen Development	3
2	Human Resources Departement (HRD)	11
3	General Service (GS)	16
4	Corporate Social Responsibility (CSR)	3

5	Operational Training Development (OTD)	33
6	Information and Technologi (IT)	10
7	Financial Accounting (FA)	8
8	Safety Health and Environment (SHE)	15
9	Engineering	48
10	Site Production 1	338
11	Site Production 2	227
12	Site Production 3	118
13	Hauling	234
14	Drilling and Blasting	26
15	Pit Service	83
16	Plant 1	175
17	Plant 2	158
18	Supply Management	25
19	Tyre	19
20	Reman	31
TOTAL		1.581

Sumber: Data HRD PT. Pamapersada Nusantara Job Site Jembayan

Ukuran dari sampel yang akan dijadikan obyek penelitian ditentukan dengan pendekatan rumusan Slovin dengan persentase sampling error yang ditolerir 10%. Rumusan Slovin adalah sebagai berikut (Sugiyono. 2013).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n = Ukuran sampel , N = Ukuran populasi , e = Batas kesalahan yang diperbolehkan, 10%

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{1.581}{1 + 1.581 (0,10)^2} = \frac{1.581}{16,81} = n = 94,05$$

Jadi jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 94,05 dibulatkan menjadi 95 responden. Adapun jumlah responden mewakili semua departemen di dalam perusahaan dengan rincian sebagai berikut :

Jumlah Responden

No	Nama Departement	Jumlah
1	Managemen Development	2
2	Human Resources Departement (HRD)	2

3	General Service (GS)	2
4	Corporate Social Responsibility (CSR)	2
5	Operational Training Development (OTD)	2
6	Information and Technologi (IT)	2
7	Financial Accounting (FA)	2
8	Safety Health and Environment (SHE)	4
9	Engineering	4
10	Site Production 1	10
11	Site Production 2	10
12	Site Production 3	10
13	Hauling	5
14	Drilling and Blasting	5
15	Pit Service	5
16	Plant 1	10
17	Plant 2	10
18	Supply Management	3
19	Tyre	3
20	Reman	2
TOTAL		95

Sumber: Rumus menentukan sampel Slovin: Sugiyono

Variabel Penelitian

Berdasarkan penjelasan- penjelasan diatas , terdapat 2 variabel yang termasuk dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi :

A. Variabel Independent

1. **Knowledge Management (X_1)**, merupakan suatu upaya untuk menghasilkan nilai dari suatu intelektual organisasi melalui penerapan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun batasan mengenai indikator yang mempengaruhi knowledge management menurut Soleh (2011) yaitu :
 - a. Identifikasi pengetahuan
 - b. Refleksi pengetahuan
 - c. Berbagi pengetahuan
 - d. Penggunaan pengetahuan
2. **Kompensasi (X_2)**, merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Terdapat dua indikator kompensasi di dalam perusahaan PT. Pamapersada Nusantara Job Site Jembayan Muarabara, Tenggarong Seberang – Kalimantan Timur, yaitu :
 - a. Kompensasi Finansial :
 1. Gaji / upah
 2. Insentif / bonus
 - b. Kompensasi Non Finansial
 1. Sarana

2. Prasarana
3. Promosi jabatan
4. Lingkungan kerja

B. Variabel Dependent

1. Kepuasan kerja (Y), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Handoko (2003). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Adapun indikator untuk variabel kepuasan kerja adalah (Robbins, 2008) sebagai berikut:

1. Kerja yang menantang secara mental
2. Penghargaan yang sesuai
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Kolega yang suportif

Untuk mengukur variabel yang ada digunakan skala dan teknik pembuatan skala yang dipakai adalah skala Likert, dengan skala 1 sampai dengan 5. Angka 5 menunjukkan sangat puas atau dan skala 3 menunjukkan netral, sedangkan skala 1 menunjukkan sangat tidak puas atau tidak setuju.

Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi butiran-butiran pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang ada pada variabel-variabel. Selain itu juga dilakukan studi dokumen, laporan dan data tertulis lainnya.

Metode Pengumpulan Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian sebagian besar adalah data primer serta beberapa data sekunder. Data primer yang merupakan data utama yang akan digunakan untuk analisis, diperoleh langsung dengan menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh responden yang dituju (target subject). Sedangkan data sekunder yang akan lainnya yang ada di perusahaan PT. Pamapersada Nusantara di Tenggarong.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen baik secara parsial maupun simultan, maka digunakan metode analisis statistik, yaitu teknik analisis regresi linear berganda serta uji F dan t. Adapun model matematika dari regresi ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

- Y = Kepuasan kerja
 A = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Knowledge
 X_2 = Kompensasi
 E = Variabel gangguan

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh telah terlebih dahulu diuji dengan uji Reliabilitas dan validitas. Hasil Pengujian data-data tersebut memperhatikan bahwa kesempatan penelitian adalah valid dan reliabel seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel.4.1. Hasil Uji Validitas

No	Kuisioner	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1.	Y1.1	0,268	0,202	Valid
2.	Y1.2	0,236	0,202	Valid
3.	Y1.3	0,258	0,202	Valid
4.	Y1.4	0,263	0,202	Valid
5.	X1.1	0,443	0,202	Valid
6.	X1.2	0,501	0,202	Valid
	X1.3	0,558	0,202	Valid
7.	X1.4	0,456	0,202	Valid
8.	X2.1	0,384	0,202	Valid
9.	X2.2	0,398	0,202	Valid
10.	X2.3	0,210	0,202	Valid
11.	X2.4	0,246	0,202	Valid
12.	X2.5	0,328	0,202	Valid
	X2.6	0,447	0,202	Valid

Tabel.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Kode	Hasil Pengukuran (X)	Reliabilitas
1.	Knowledge Management	0,323	Reliabel
2.	Kompensasi	0,080	Reliabel

ngisi kuesioner secara lengkap, selanjutnya dianalisis dengan hasil pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3. Hasil Uji Regresi linier Berganda antara Variabel Knowledge Manajemen dan variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,371	3,257		1,956	,054
x1	,460	,142	,323	3,238	,002

x ₂	,094	,126	,080	,748	,457
y	,411	,142	,250	2,906	,005

Persamaan regresi untuk mengetahui variabel terikat dengan menggunakan seluruh variabel bebas adalah sebagai berikut :

Mengacu Tabel 4.3, dapat disimpulkan jika variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga terbentuklah persamaan berikut:

$$Y = 0,323 X_1 + 0,080 X_2 + 0,250 Y + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
 X₁ = Knowledge management
 X₂ = Kepuasan kerja
 e = Error

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (*Knowledge Management* dan Kompensasi) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan di PT. Pamapersada Nusantara Job Site Jembayan Tenggarong. Model persamaan regresi linear berganda yang telah dihasilkan, selanjutnya dapat diinterpretasikan berikut:

- Koefisien *Knowledge Management* (X₁) adalah 0,323. Artinya, jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan X₁ mengalami kenaikan 1 angka, sehingga Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 32,3%. Koefisien positif menandakan terjadi hubungan searah antara *Knowledge Management* terhadap Kepuasan Kerja, dimana semakin bertambahnya nilai *Knowledge Management*, justru Kinerja Karyawan akan meningkat.
- Koefisien Kompensasi (X₂) adalah 0,080. Artinya, jika variabel bebas lainnya bernilai tetap dan X₂ mengalami kenaikan 1 angka, sehingga Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 8,0%. Koefisien positif menandakan terjadi hubungan searah antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, dimana semakin bertambahnya nilai Kompensasi, justru Kinerja Karyawan akan meningkat.

Tabel 4.4. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,385 ^a	,148	,120	1,59701
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (constant), x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS, 2018

Tabel 4.4 menjelaskan nilai koefisien R dari model 1 yakni 0,385 (38,5%). Angka tersebut menunjukkan bahwa model penelitian dapat menjelaskan tingkat hubungan rendah. Sedangkan, koefisien R² adalah 0,148. Artinya hubungan antara variabel *Management Knowledge* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah 14,8% dan sisanya sebesar 0,852 atau 85,2% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model ini.

Tabel 4.5. Hasil Uji F-Serentak

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40,393	3	13,464	5,279	,002 ^b
Residual	232,091	91	2,550		
Total	272,484	94			

a. Predictors: (constant), x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa secara keseluruhan pada taraf signifikan (α) 0,05 pada tabel ANOVA terlihat F-hitung lebih besar dibanding F-tabel ($5,279 > 2,70$) dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 ($0,002 < 0,05$) untuk seluruh variabel dalam model 1. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *Management Knowledge* dan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pamapersada Nusantara di Tenggarong.

Untuk mengetahui pengaruh *Management Knowledge* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pamapersada Nusantara di Tenggarong secara individual, maka digunakan uji t. Tabel 4.3 sebelumnya, menunjukkan secara parsial antara variabel bebas terhadap terikat dapat dijelaskan berikut:

- Pada *level of significant* 0,05, diperoleh signifikansi untuk variabel *Management Knowledge* sebesar $0,002 < 0,05$ (5%) dan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,238 > 1,662$). Dengan demikian, *Management Knowledge* (X₁) terbukti secara statistik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). H₀ ditolak dan H_a diterima.
- Pada *level of significant* 0,05, diperoleh signifikansi untuk variabel Kompensasi sebesar $0,457 > 0,05$ (5%) dan t-hitung lebih kecil dari t-tabel

(0,748 < 1,662). Dengan demikian, Kompensasi (X_2) terbukti secara statistik berpengaruh positif tetapi nilainya kecil terhadap Kepuasan Kerja (Y). H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Mengacu hasil analisis data untuk menjawab tujuan penelitian dan pengembangan hipotesis pada karyawan karyawan PT. Pamapersada Nusantara Job Site Jembayan, Tenggarong, kesimpulan dari penelitian ini antara lain:

1. Knowledge management (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini bermakna bahwa knowledge management mampu mendukung peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan PT. Pamapersada Nusantara Job Site Tenggarong, hal itu disebabkan knowledge management yang diterapkan oleh perusahaan sudah berdampak nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini bermakna bahwa kompensasi mampu mendorong serta meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan PT. Pamapersada Nusantara Job Site Tenggarong, hal itu disebabkan dalam penerapan dan pembagian kompensasi yang diterapkan di dalam perusahaan dapat serta merta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan, adapun saran dari penulis untuk berbagai pihak sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan dan Manajer (Divisi) di PT. Pamapersada Nusantara di Tenggarong, sebaiknya lebih dapat mendengarkan dan menanggapi keluhan yang datang dari karyawan terkait kebijakan-kebijakan yang diterapkan di perusahaan serta memberikan pelatihan atau mengupgrade pengetahuan para karyawan, karena knowledge management sangat diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan agar tercipta kepuasan kerja.
2. Bagi Pimpinan dan Manajer (Divisi) di PT. Pamapersada Nusantara di Tenggarong, kompensasi terhadap kepuasan sudah berdampak nyata dan berpengaruh positif walaupun nilai signifikannya kecil terhadap karyawan, oleh sebab itu pihak pimpinan harus tetap mengkaji ulang dalam memberikan kompensasi dan selalu peka terhadap karyawan yang berprestasi dan memberikan penghargaan agar karyawan tersebut semakin bersemangat untuk bekerja tetapi meskipun kompensasi berdampak nyata terhadap kepuasan pihak karyawan harus tetap bekerja sesuai dengan SOP dan menjaga keselamatan dalam bekerja.
3. Mengingat variabel bebas (eksogen) dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk

mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Oleh karenanya, peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lebih dari satu perusahaan dan di beberapa bidang industri, sehingga hasil yang di dapat, dapat mewakili kondisi perusahaan dan bidang industri yang berbeda. Tahapan dalam pengisian kuisioner kepada kepala bagian unit masing-masing, agar tidak menimbulkan bias karena seorang karyawan menilai kinerja diri sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2006. *A Hand Book of Human Resource Management Practice*. 10 Edition. London : Kogan Page. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- As'ad, Moh. 2012. *Seri Imu Sumber Daya Manusia*. Liberty. Jakarta
- Budihardjo, Andreas. 2017. *Knowlegde Management*. Prasetya Mulya Publishing. Jakarta
- Gibson, James L (2006). *Organisasi, Struktur dan Proses*. Erlangga. Jakarta
- Handoko T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Keith Davis and Newstrom, John W. 2003. *Organizational Behavior – Human Behavior at work*. Tenth Edition McGraw-Hill. International Edition, New York.
- Kosasih, Natalia. 2007. *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus karyawan Front Office Surabaya Plaza Hotel)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra.
- Nurjanah, Pratiwi. 2013. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Bankaltim Kantor Cabang Utama Samarinda*, Tesis Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman.

- Paul L, Tobing. 2007. *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rini, 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Penelitian Hotel Wisma Palembang)*. Administrasi Niaga. Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk memenuhi Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Soleh, Alvin, dkk. 2011. *Smart Knowledge Worker*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, Bandung.
- Suharno. 2016. *Introduction to Business*. KP Books (kalim Post Group), Samarinda, Kalimantan Timur.