



Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Knowledge Sharing terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi

Ardelia Ernestine^{1*}, Wahyu Wulandari², Mulyono³

¹Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama

Alamat: Jl. Borobudur No.35, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65142

Korespondensi penulis: ardeliaernestinee10@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this study was to determine the effect of job characteristics and knowledge sharing on job satisfaction with organisational commitment as a mediating variable (study on employees of Bank CIMB Niaga South Jakarta Branch Office). The population in this study are all employees and employees who work at Bank CIMB Niaga South Jakarta Branch Office. The sampling method in this study used the Slovin formula and obtained a sample size of 55 respondents. Data is processed through Smart Partial Least Square (PLS) software. The results showed that better job characteristics can increase job satisfaction and organisational commitment. Similar to job characteristics, better knowledge sharing can also increase job satisfaction and organisational commitment. Meanwhile, stronger organisational commitment is also proven to affect job satisfaction. Organisational commitment acts as a mediator of the effect of job characteristics and knowledge sharing on job satisfaction of employees of Bank CIMB Niaga South Jakarta Branch Office.*

Keywords: *Job Characteristics, Knowledge Sharing, Organisational Commitment, And Job Satisfaction*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (studi pada karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan yang bekerja di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan didapatkan jumlah sampel yaitu 55 responden. Data diproses melalui *software Smart Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang semakin baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sama halnya dengan karakteristik pekerjaan, *knowledge sharing* yang semakin baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan komitmen organisasional yang semakin kuat terbukti juga mempengaruhi kepuasan kerja. Komitmen organisasional berperan sebagai mediator atas pengaruh karakteristik pekerjaan dan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, *Knowledge Sharing*, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Untuk mencapai efektivitas organisasi dan menunjang kepuasan kerja perusahaan, maka Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan berusaha menerapkan nilai-nilai yang efektif yaitu peduli, jujur, mengupayakan yang terbaik, kerjasama, profesionalisme yang disiplin. Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan mempunyai keinginan untuk menjadi lembaga keuangan yang diperhitungkan dengan cara memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabahnya, dan tentunya diawali dengan kepuasan kerja

karyawannya guna menunjang keinginan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan untuk memuaskan nasabahnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator kepuasan kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja (Astutik & Priantono, 2020). Kepuasan kerja karyawan yang dilakukan pada Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan ini meliputi sebagai karyawan yang bertugas untuk melayani para nasabah yang datang, memberikan informasi yang tepat dan akurat dan bisa mengerti kemauan nasabahnya, sedangkan sebagai pemimpin bertugas untuk membuat perencanaan, memberikan motivasi kepada karyawan, memeriksa dan mengawasi segala pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Astuti (2019) menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat karyawan lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan.

Br Ginting (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa permasalahan karakteristik pekerjaan akan membawa ke arah ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan membawa ke arah peningkatan kesalahan dalam bekerja. Hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa ketidakseriusan karyawan dalam bekerja merupakan manifestasi dari permasalahan karakteristik pekerjaan yang menyebabkan produktivitas kerja menurun, adanya ketidakpuasan kerja, kurang motivasi, hilangnya gairah kerja (Mahayanti et al., 2017).

Robbins & Judge (2017) kepuasan kerja karyawan adalah ukuran pribadi tentang bagaimana perasaan individu tentang pekerjaan mereka. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda baik itu dalam hal pekerjaan ataupun didalam aspek kehidupan lainnya. Selain karakteristik pekerjaan, *knowledge management* atau manajemen pengetahuan merupakan alat yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada organisasi (Ardiyanto, 2023).

Knowledge (pengetahuan) menjadi aset penting tidak berwujud yang memegang peranan utama dalam pertumbuhan organisasi. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Rukaiyah & Muliana (2018) faktor yang mempengaruhi lingkungan bisnis saat ini bukan lagi era informasi tetapi sudah beralih ke era pengetahuan. Semakin unggul pengetahuan yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula daya saing perusahaan. Pengetahuan terbagi menjadi dua jenis yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* (Sopandi, 2016). *Tacit knowledge* dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang tersimpan dimasing-masing pikiran

individu, pengetahuan ini seringkali tidak terdokumentasi dengan baik sehingga sulit diduplikasi dan diajarkan kepada orang lain. Sedangkan *explicit knowledge* adalah pengetahuan yang dapat didokumentasikan sehingga mudah untuk dibagikan kepada orang lain (Sopandi, 2016). Transformasi pengetahuan individu kepada individu lain merupakan modal utama dalam membangun suatu budaya berbagi pengetahuan sehingga membuat individu tersebut merasa puas akan pekerjaan yang dikerjakannya. Hal ini dibuktikan dalam penelitian (Simanjuntan & Sitio, 2021) bahwa *knowledge sharing* memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komitmen organisasional (Januardi & Budiono, 2021). Hal ini mengisyaratkan, meskipun kepuasan kerja itu sendiri sangat menarik dan penting, namun terdapat hal penting lainnya, yaitu hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Robbins & Judge (2017) menjelaskan, bahwa komitmen sebagai suatu kondisi di mana seorang individu berpartisipasi dalam organisasi dan tujuannya serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Teori dan hasil studi empiris tersebut di atas relevan dengan hasil penelitian lain seperti dilakukan oleh Ekayanti et al. (2019) yang membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh R. I. Astuti & Suhana (2022) menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil penelitian Yunzilla & Trisninawati (2023) ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Ardiyanto (2023) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa *knowledge sharing* merupakan pendorong yang penting dalam terciptanya kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, Januardi & Budiono (2021) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat dipahami bahwa perhatian terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting bagi suatu organisasi, baik yang berorientasi laba dan layanan publik karena dapat berdampak yang tidak baik bagi organisasi tersebut di masa yang akan datang.

2. KAJIAN TEORITIS

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah suatu alternatif spesialis pekerjaan memperhitungkan sistem kerja dan prevensi karyawan (Ladita et al., 2024). Menurut (Robbins & Judge, 2017) model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti keterkaitannya

dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Knowledge Sharing

Knowledge sharing adalah tahapan diseminasi dan penyediaan *knowledge* pada saat tepat untuk karyawan yang membutuhkan. *Knowledge sharing* didefinisikan sebagai aktivitas mentransfer atau menyebarkan pengetahuan dari seseorang, grup atau organisasi ke orang, grup atau organisasi yang lain (Andelman & Hafni, 2020; Nurchalis et al., 2024; Wijayanti et al., 2020). Adapun indikator dari *knowledge sharing*, yaitu terbagi menjadi dua sebagai berikut (Andelman & Hafni, 2020): *Bringing (knowledge donating)* dan *Getting (knowledge collecting)*

Komitmen Organisasional

Hashempour et al. (2018), komitmen organisasional karyawan adalah suatu kondisi dimana anggota suatu kelompok memberikan kemampuan dan kesetiiaannya demi tercapainya tujuan organisasi, sebagai imbalan kepuasan yang diperolehnya. (Dwiyanti & Bagia, 2020) menjelaskan indikator dari komitmen organisasional adalah sebagai berikut: Bertanggung jawab (*Responsibility*), Konsisten (*Consistency*), dan Proaktif (*Proactive*)

Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2017) menyebutkan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekrja dan banyaknya yang mereka yakni seharusnya mereka terima. Ardiyanto (2023) menjelaskan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal itu tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Tolak ukur kepuasan yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Januardi & Budiono (2021) menyebut indikator kepuasan kerja seorang karyawan sebagai berikut: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Peluang pekerjaan dan Rekan kerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Dalam penelitian ini digunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel, dan didapatkan jumlah 55 orang yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan metode kuesioner. Uji hipotesis dan analisis menggunakan Partial Least Square (PLS).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hipotesis 1 menyatakan diduga bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan.

Hipotesis 2 menyatakan diduga bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan.

Hipotesis 3 menyatakan diduga bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan.

Hipotesis 4 menyatakan diduga bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan.

Hipotesis 5 menyatakan diduga bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa H_5 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan.

Hipotesis 6 menyatakan diduga bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa H_6 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan.

Hipotesis 7 menyatakan diduga bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa H₇ diterima dan H₀ ditolak, yang berarti *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan.

Tabel 1 Menguji Pengaruh antar Variabel dengan Path Analysis

| Hipotesis | Hubungan | t-statistics | p-value | Keterangan |
|----------------|---------------------------------------------------------------------|--------------|---------|------------|
| H ₁ | Karakteristik Pekerjaan → Kepuasan Kerja | 2,03 | 0,043 | Signifikan |
| H ₂ | <i>Knowledge Sharing</i> → Kepuasan Kerja | 2,54 | 0,025 | Signifikan |
| H ₃ | Karakteristik Pekerjaan → Komitmen Organisasional | 2,30 | 0,019 | Signifikan |
| H ₄ | <i>Knowledge Sharing</i> → Komitmen Organisasional | 3,27 | 0,001 | Signifikan |
| H ₅ | Komitmen Organisasional → Kepuasan Kerja | 2,40 | 0,017 | Signifikan |
| H ₆ | Karakteristik pekerjaan → komitmen organisasional → kepuasan kerja | 3,00 | 0,023 | Signifikan |
| H ₇ | <i>Knowledge sharing</i> → komitmen organisasional → kepuasan kerja | 2,96 | 0,001 | Signifikan |

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Mahayanti et al. (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan Yunzilla & Trisninawati (2023) yang menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini karakteristik pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan meliputi varietas tugas. Dimana karyawan yang memiliki variasi tugas yang cukup dalam pekerjaannya cenderung lebih puas karena mereka merasa terlibat dalam aktivitas yang beragam, yang dapat mencegah kebosanan dan rutinitas yang monoton.

Ada juga otonomi dan tanggung jawab, yang mana karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan yang diberi otonomi dalam menjalankan tugas mereka dan memiliki tanggung jawab yang jelas merasa lebih puas karena mereka merasa dihargai dan memiliki kendali atas pekerjaan mereka. Selain itu pengakuan dan penghargaan, dimana pengakuan atas kontribusi karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang

Jakarta Selatan serta penghargaan dalam bentuk apresiasi dari atasan atau manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Penelitian yang telah diungkap, sesuai dengan Ardiyanto (2023) yang menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini *knowledge sharing* yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan meliputi kolaborasi dan tim kerja. *Knowledge sharing* mendorong kolaborasi antar karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki kontribusi yang berarti dalam pencapaian tujuan bersama. Selain itu peningkatan keterampilan dan kompetensi, melalui *knowledge sharing* karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan memiliki akses ke pengetahuan dan pengalaman kolektif yang dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka. Ini dapat memicu rasa pencapaian dan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengakuan dan penghargaan juga menjadi salah satu faktor yang memicu *knowledge sharing* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Karyawan yang berbagi pengetahuan mereka secara aktif mungkin mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja atau atasan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ada juga inovasi dan kreativitas, dimana *knowledge sharing* dapat menjadi katalisator untuk inovasi dan kreativitas. Karyawan yang merasa dapat berkontribusi pada ide-ide baru dan solusi inovatif merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Poin selanjutnya pembelajaran organisasi, maksudnya *knowledge sharing* memungkinkan organisasi untuk belajar dan beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan lingkungan. Karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan yang merasa menjadi bagian dari organisasi yang belajar dan berkembang merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dari karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Ekayanti et al. (2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional karyawan. Begitu juga dengan Januardi & Budiono (2021) yang

menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dari karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Beberapa hal yang memicu adalah keadilan organisasional, dimana faktor-faktor seperti keadilan dalam sistem penggajian, promosi yang adil, dan perlakuan yang setara dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu pertumbuhan dan pengembangan, yang mana karyawan yang merasa ada peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karir dalam Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi karena mereka merasa bahwa Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan peduli akan perkembangan mereka.

Dukungan dan hubungan kerja menjadi pemicu lainnya, hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Nilai yang dimiliki Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan juga menjadi faktor yang membuat komitmen karyawan meningkat, karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan yang merasa nilai-nilai Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan sejalan dengan nilai pribadi mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Komitmen Organisasional

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dari karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Hidayati & Priyono (2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional karyawan. Begitu juga dengan Astuti & Suhana (2023) yang menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Adanya *knowledge sharing* memungkinkan terciptanya ide-ide atau inovasi yang akan mendukung keberlangsungan organisasi, meningkatkan nilai jual sehingga bisa berkompetisi dengan organisasi lain, *knowledge sharing* juga memungkinkan terbentuknya regenerasi dalam artian jika organisasi kehilangan senior staf (*expertise*) maka organisasi tetap berkembang karena ilmu yang digunakan tidak ikut terbawa pergi (Andelman & Hafni, 2020).

Penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dari karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Beberapa hal yang memicu adalah penguatan rasa keterikatan,

melalui *knowledge sharing* karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan merasa lebih terhubung dengan tempat kerja mereka karena mereka merasa bahwa Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan memberikan nilai tambah dalam bentuk pengetahuan dan informasi yang berguna bagi pekerjaan mereka. Lalu ada juga peningkatan identifikasi dengan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan, dimana karyawan dan karyawan yang berbagi pengetahuan dan informasi dengan sesama rekan kerja cenderung memiliki identifikasi yang lebih kuat dengan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan karena mereka merasa bahwa mereka adalah bagian dari Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan yang saling mendukung.

Peningkatan rasa keadilan, jika *knowledge sharing* diterapkan secara adil dan terbuka, hal ini dapat meningkatkan persepsi karyawan tentang keadilan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Peningkatan rasa keterlibatan, dimana karyawan dan karyawan yang aktif dalam berbagi pengetahuan merasa lebih terlibat dalam kegiatan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan karena mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan memiliki dampak positif.

Knowledge sharing dapat menjadi alat pemberdayaan bagi karyawan, memberi mereka rasa memiliki kontrol dan pengaruh atas lingkungan kerja mereka (Astuti & Suhana, 2023). Ini dapat meningkatkan tingkat komitmen karena karyawan dan karyawan merasa memiliki peran yang signifikan dalam kesuksesan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Disisi lain, praktik *knowledge sharing* yang aktif dapat membentuk budaya kerja yang kolaboratif di mana kerja tim, saling berbagi ide, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama menjadi nilai yang dihargai. Ini dapat meningkatkan komitmen karyawan dan karyawan terhadap Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Dwiyanti & Bagia (2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga dengan Zulfikar (2021) yang menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hashempour et al. (2018) komitmen organisasional karyawan adalah suatu kondisi dimana anggota suatu kelompok memberikan kemampuan dan kesetiiaannya demi tercapainya tujuan organisasi, sebagai imbalan kepuasan yang diperolehnya. Hasil penelitian ini

menggambarkan bahwa karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mereka merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Selain itu karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi lebih setia dan mendukung terhadap atasan dan rekan kerja mereka. Hubungan yang baik ini dapat meningkatkan dukungan dan kepuasan kerja. Kemudian, karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi juga bertahan lebih lama dalam perusahaan. Stabilitas ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih konsisten dan stabil, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan yang telah memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan dan karyawatnya yang setia dan berkomitmen. Penghargaan dan pengakuan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan karyawan karena mereka merasa dihargai atas kontribusi dan loyalitas mereka. Disamping itu, karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi lebih mampu mengatasi stres dan tekanan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan kepuasan kerja. Komitmen organisasional yang tinggi sering kali berkaitan dengan persepsi bahwa organisasi memberikan peluang karir dan pengembangan yang baik bagi karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan karyawan yang bekerja di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan karena karyawan merasa bahwa mereka dapat mencapai tujuan karir mereka di dalam perusahaan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Komitmen Organisasional

Pengaruh secara tidak langsung variabel karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja yang melalui komitmen organisasional dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan perolehan *t-statistic* hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja yang melalui komitmen organisasional sebesar 3,00, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023 sehingga variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang melalui komitmen organisasional.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional mampu memediasi dengan baik dan signifikan hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja. Hubungan yang ada yaitu hubungan positif, dimana jika karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan semakin baik,

maka komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan pun semakin kuat, dan hal tersebut memicu kepuasan kerja dari karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan semakin baik. Karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan semakin membaik, maka komitmen organisasional pun semakin kuat dan dengan nilai-nilai yang semakin kuat tersebut maka kepuasan kerja pun akan tercapai.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Komitmen Organisasional

Pengaruh secara tidak langsung variabel *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja yang melalui komitmen organisasional dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan perolehan *t-statistic* hubungan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja yang melalui komitmen organisasional sebesar 2,96, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 sehingga variabel *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang melalui komitmen organisasional.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional mampu memediasi dengan baik dan signifikan hubungan antara *knowledge sharing* dengan kepuasan kerja. Hubungan yang ada yaitu hubungan positif, dimana jika *knowledge sharing* yang dilakukan oleh karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan semakin baik, maka komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan pun semakin kuat, dan hal tersebut memicu kepuasan kerja dari karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan semakin baik. *Knowledge sharing* yang dimiliki oleh karyawan dan karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan semakin membaik, maka komitmen organisasional pun semakin kuat dan dengan nilai-nilai yang semakin kuat tersebut maka kepuasan kerja pun akan tercapai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan *knowledge sharing* berpengaruh pada komitmen organisasional dan kepuasan kerja pada karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Karakteristik pekerjaan dan *knowledge sharing* yang baik di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan membuat komitmen organisasional semakin meningkat dan seiring dengan meningkatnya komitmen organisasional maka kepuasan kerja juga meningkat pada karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan. Karakteristik pekerjaan dan *knowledge sharing* secara tidak langsung juga dapat

mendukung komitmen organisasional dan kepuasan kerja pada karyawan Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan.

Peneliti mencatat ada keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap. Kedua, penelitian ini hanya meneliti pengaruh karakteristik pekerjaan dan *knowledge sharing* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi komitmen organisasional. Masih ada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja misalnya faktor gaji, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat menguji kembali model penelitian ini dalam konteks dan perspektif penelitian yang berbeda dan menggunakan model pengukuran yang berbeda. Bagi Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan, harus dapat menciptakan karakteristik pekerjaan dan *knowledge sharing* yang baik untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini berkontribusi pada pentingnya karakteristik pekerjaan dan *knowledge sharing* di Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Jakarta Selatan dalam meningkatkan komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Andelman, R., & Hafni, L. (2020). The effects of spiritual leadership, incentives, and knowledge sharing behavior on employee performance at PT Malindo Karya Lestari Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 1(3), 170–180. <https://doi.org/10.35145/jabt.v1i3.42>
- Ardiyanto, E., & Ridwan, T. (2023). Pengaruh knowledge sharing dan komitmen organisasional terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomika*, 1(1), 1–17. <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika>
- Astuti, R. I., & Suhana, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan knowledge sharing terhadap OCB dengan mediasi komitmen organisasional (Studi pada pegawai BPSDMD Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.6479>
- Astuti, Y. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area*, 1–77.
- Astutik, M., & Priantono, S. (2020). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dengan variabel moderator budaya kerja pada Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM) di Kota Probolinggo. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 81–97. <https://doi.org/10.25170/jm.v17i1.1296>

- Br Ginting, C. C. (2021). Karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Tirta Sibayakindo Doulu Berastagi. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), 122–130. <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.33734>
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 130–138.
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyo, B. (2019). Pengaruh karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 181. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.415>
- Hashempour, R., Hosseinpour Ghahremanlou, H., Etemadi, S., & Poursadeghiyan, M. (2018). The relationship between quality of work life and organizational commitment of Iranian emergency nurses. *Health in Emergencies & Disasters Quarterly*, December, 49–54. <https://doi.org/10.32598/hdq.4.1.49>
- Hidayati, R., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh employee engagement dan knowledge sharing terhadap organizational citizenship behaviour dengan mediasi komitmen organisasi pada karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank, dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 105(2), 79. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- Januardi, D., & Budiono. (2021). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen individu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 253–263. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/10085/pdf/40493>
- Ladita, S., Survival, S., & Anam, C. (2024). The influence of job characteristics on organizational citizenship behaviour and job engagement and its implications for employee performance. *EPaper Bisnis: International Journal of Entrepreneurship and Management*, 1(2), 1–13.
- Mahayanti, I. G. A. K., Ayu, A. A., & Sriathi. (2017). Pengaruh karakteristik individu. *E-Journal Manajemen Unud*, 6(4), 2253–2279. <https://media.neliti.com/media/publications/283945-karakteristik-biografis-dan-pengaruhnya-83b4ce23.pdf>
- Nurchalis, M., Mas, N., & Anam, C. (2024). Analisis kompetensi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi knowledge sharing. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(3), 217–229.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Rukaiyah, S., & Muliana, M. (2018). Penguatan hubungan antara leadership strategy, knowledge management dan orientasi bisnis terhadap kinerja UKM. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 32–40. <https://doi.org/10.33096/jmb.v5i2.52>
- Simanjuntan, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh knowledge sharing dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.

- Sopandi, O. D. (2016). Implementasi knowledge management pada perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2), 1–13.
- Wijayanti, R., Sumiati, & Anam, C. (2020). Parameters of knowledge management and internal corporate governance as determinants of cooperative sustainability. 135th AICMBS 2019, 248–258. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.039>
- Yunzilla, C., & Trisninawati, T. (2023). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Seminar Hasil Penelitian Vokasi*, 5(1), 1–10. <https://conference.binadarma.ac.id/index.php/semhavok/article/view/3189>
- Zulfikar, Z. (2021). Dampak komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 13(1), 117–126. <https://doi.org/10.47766/itqan.v13i1.415>