

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 864 - 872

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH BERBAGI PENGETAHUAN DAN DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA : STUDI PADA SMPN DI
KECAMATAN CAKUNG**

Yosie Anggriani Elisabeth Aruan¹ Sholikha² Christian Wiradendi Wolor³
Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Jakarta, Kota Jakarta Timur

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis : (1) pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, (3) pengaruh berbagi pengetahuan dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 125 guru di SMPN di Kecamatan Cakung. Teknik sampel adalah Non Probability Sampling dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian menemukan bahwa (1) berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMPN di Kecamatan Cakung, (2) dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMPN di Kecamatan Cakung. (3) berbagi pengetahuan dan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMPN di Kecamatan Cakung sebesar 34,2% dan sisanya 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain

Kata Kunci:

Berbagi Pengetahuan, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this study is to analyze: (1) the effect of knowledge sharing on job satisfaction, (2) the effect of organizational support on job satisfaction, (3) the effect of knowledge sharing and organizational support on job satisfaction. The number of samples in this study was 125 teachers in SMPN in Cakung District. The sample technique is Non Probability Sampling and the data was collected using questionnaires. The analysis technique used is descriptive analysis. The results found that (1) knowledge sharing had a positive effect on teacher job satisfaction in SMPN in Cakung District, (2) organizational support had a positive effect on teacher job satisfaction in SMPN in Cakung District. (3) knowledge sharing and organizational support positively affect teacher job satisfaction in SMPN in Cakung sub-district by 34,2% and the remaining 65,8% is influenced by other variables.

Keyword:

Knowledge Sharing, Organizational Support, Job Satisfaction

Jl. Kayu Tinggi, Cakung, Kota Jakarta Timur
Universitas Negeri Jakarta Jl. Rawamangun Muka Raya No. 11. Kecamatan Pulo Gadung. Kota Jakarta Timur. 13220.
E-mail: yosieelisabeth@gmail.com

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan cara penyampaian ekspresi karyawan terkait dengan emosi yang mereka rasakan saat bekerja. Itu bisa berupa kegembiraan atau ketidaknyamanan. Karena itu, perusahaan dan organisasi seringkali perlu melakukan survei kepuasan kerja terhadap guru atau karyawannya. Hal ini karena kepuasan kerja mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan dan organisasi. Ritonga dan Ganyang (2020), Locke memandang kepuasan kerja sebagai ungkapan evaluasi emosional atas efisiensi atau pengalaman kerja karyawan yang menyenangkan dan optimis, dengan karyawan menghargai aspek-aspek tertentu dari pekerjaan. Fenomena yang terjadi adalah masih adanya permasalahan kepuasan kerja guru yang tercermin dari disiplin kerja.

Kepuasan kerja yang baik diungkapkan melalui fakta bahwa karyawan menikmati pekerjaannya, terus meningkatkan produktivitasnya, semakin termotivasi untuk berprestasi, dan setia kepada organisasi. Robbins (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang baik dan positif tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang dihasilkan dari penilaian. Karyawan akan merasa puas dan menikmati pekerjaannya, apa bila hasil kerja kerasnya memperoleh balasan yang dirasa adil dan layak. Menurut (Efendi & Winenriandhika, 2021) dimensi dari kepuasan kerja adalah : pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, gaji dan promosi.

Seperti seorang guru yang tidak saling menyapa, dimana guru itu adalah panutan dan teladan. Guru memegang peran yang sangat penting dalam pembentukan generasi. Guru adalah saluran ilmu dan status intelektual bangsa. Karakter dan tindakannya mengajarkan lebih darimateri yang dia ajarkam. Seiring perkembangan pendidikan di dunia saat ini, tingkat pekerjaan guru harus disesuaikan dengan tugas yang dilakukannya serta tuntutan zaman. Keahlian guru yang tinggi dalam pengelolaan pembelajaran akan memungkinkan pengelolaan kegiatan pembelajaran yang lebih efektif dan efisien. Salah satu contoh praktik otonomi guru adalah bagaimana pemerintah baik kementerian, khususnya pemerintah daerah, memberikan ruang bagi guru untuk membuat kurikulum sekolah sendiri yang dapat menerjemahkan kurikulum pusat.

Selain itu, pembentukan komunitas guru yang saling berbagi praktik pengajaran dan mendukung satu sama lain dalam rangka mempertahankan standar kualitas pengajaran yang tinggi perlu dilakukan untuk memberikan kebanggaan atau kepuasan kerja pada profesi guru, kepuasan pada lingkungan kerjanya dan kepercayaan diri dalam bekerja. (Rahmawati et al., 2021), Pengetahuan adalah pertukaran pengetahuan antara dua orang atau lebih, dimana satu pihak memberikan pengetahuannya dan pihak lain menyerapnya sehingga tercipta pengetahuan baru yang dibuat bersama. (Raharso & Tjahjawati, 2016), berbagi pengetahuan merupakan mekanisme penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain.

(Dalati & Alchach, 2018), Berbagi pengetahuan adalah prosedur di mana seorang karyawan dapat berkontribusi pada aplikasi pengetahuan, inovasi, dan pada akhirnya keunggulan kompetitif organisasi. Peneliti berpendapat bahwa berbagi pengetahuan adalah setiap kegiatan atau metode yang menyediakan atau menyebarluaskan informasi, pengetahuan, ide, pengalaman, atau keterampilan di antara individu, organisasi, bisnis, atau institusi, dapat disimpulkan bahwa kita dapat mengembangkan kemampuan dan membawa dampak yang baik kepada individu maupun organisasinya dengan menerapkan berbagi pengetahuan. Menurut (Laura, 2019), dimensi dari berbagi pengetahuan adalah knowledge donating dan knowledge collecting.

Organisasi merupakan tempat interaksi dengan banyak orang yang memiliki tujuan yang sama. Pencapaian mencapai tujuan tersebut memerlukan dukungan organisasi yang cukup untuk mendukung tujuan organisasi. Menurut (Sarikaya & Kara, 2020), Dukungan organisasi merupakan pandangan individu untuk dihargai dengan menjadi baik dan juga dihargai rekan karyawan yang lain dalam organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat memastikan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menciptakan perasaan untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Dukungan organisasi adalah cara organisasi menghargai mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja dan sekaligus mewujudkan kesejahteraan mereka. Menurut (Savitri & Komalasari, 2021), mendefinisikan bahwa dukungan organisasi merupakan suatu harapan dari karyawan bahwa organisasi menghargai karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut (Wijaya & Yuniawan, 2017), Dukungan organisasi menunjukkan kualitas hubungan karyawan dengan organisasi dengan mengetahui bagaimana karyawan percaya pada kontribusi yang diberikan organisasi kepada mereka. Menurut (Santoso & Mangundjaya, 2018), dimensi dari dukungan organisasi adalah keadilan, dukungan atasan, reward dan kondisi kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat diinterpretasikan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui deskripsi dari berbagi pengetahuan dan dukungan organisasi dan kepuasan kerja.
- b. Untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.
- d. Untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Metode

Pada penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, Tujuan dari penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini adalah menjelaskan hubungan antarvariabel. Sedangkan metode dalam penelitian ini yang digunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada SMPN di Kecamatan Cakung yaitu berjumlah 125 guru. Metode sampling jenuh digunakan sebagai metode penetapan sampel yang berguna ketika sejumlah penuh anggota dari jumlah populasi akan dijadikan sebagai sampel dalam penelitian Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F serta koefisien determinasi (R^2) dengan memakai dukungan program SPSS versi 29.

Hasil dan Pembahasan

Data Responden

Tabel 1. Data Responden

Data	Uraian	Total	Presentase
Umur	41 - 45	10	8%
	46 - 50	12	10%
	51 - 55	29	23%

	56 - 60	74	59%
Jenis Kelamin	Laki - laki	50	40%
	Perempuan	75	60%
Masa Kerja	< 15 Tahun	10	8%
	15 - 25 Tahun	41	33%
	> 26 Tahun	74	59%
Pendidikan	S1	76	61%
	S2	49	39%

Uji Normalitas

Normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak maka dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dengan signifikansi yang ditetapkan yaitu 5% (0.05) maka data telah berdistribusi normal. Berdasarkan hasil yang diperoleh sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas dengan nilai *deviation from linearity* sebesar 0,817 yang lebih besar dari tingkat profabilitas 0,05 (0,817 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel berbagi pengetahuan (X2) dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linear dan variabel dukungan organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y), diperoleh hasil signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,194 yang lebih besar dari tingkat profabilitas 0,05 (0,194 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel dukungan organisasi dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dilakukan pada penelitian ini memiliki korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel bebas untuk mendeteksinya yaitu mempunyai angka Tolerance > 0,10 atau mempunyai nilai VIF < 5. Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa koefisien Tolerance semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 5. menunjukkan nilai VIF sebesar 1.573 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas diantara kedua variabel bebas dan model regresi diterima.

Uji Heterokedastisitaas

Antara variabel berbagi pengetahuan (X1) dengan *Unstandardized Residual* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,943 dan korelasi variabel dukungan organisasi (X2) dengan *Unstandardized Residual* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,875. Diketahui nilai signifikansi korelasi > 0,05 dan dapat disimpulkan tidak ditemukannya adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi atau tidak terjadinya heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.470	2.112		.731	.466
Berbagi Pengetahuan (X1)	.088	.121	.067	9.693	<.001

Dukungan Organisasi (X2)	.411	.070	.542	5.883	<.001
--------------------------	------	------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
 Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil Uji Regresi Linear Berganda disimpulkan bahwa, persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 20.470 + 0,088X_1 + 0,411X_2$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel berbagi pengetahuan (X1) dan dukungan organisasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) secara linear (Y). Berdasarkan data diatas maka pengaruh tersebut terlihat dalam regresi linear berganda sebagai berikut :

1. $a = 20,470$
 Konstanta : 20,470 artinya jika variabel berbagi pengetahuan (X1), dan dukungan organisasi (X2) bernilai 0, maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai 20,470. Kepuasan kerja secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 20,470.
2. $b_1 = 0,088$
 Koefisien regresi 0,088 artinya setiap penambahan 1 unit berbagi pengetahuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,088 unit satuan atau berpengaruh positif.
3. $b_2 = 0,411$
 Koefisien regresi 0,411 artinya setiap penambahan 1 unit dukungan organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,411 unit satuan atau berpengaruh positif.

Uji T

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.470	2.112		.731	.466
Berbagi Pengetahuan (X1)	.088	.121	.067	9.693	<.001
Dukungan Organisasi (X2)	.411	.070	.542	5.883	<.001

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel berbagi pengetahuan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) dengan signifikansi $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($9,693 > 1.979$), maka signifikansi sebesar $0.001 < 0,05$. Sedangkan variabel dukungan organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikansi dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($5.883 > 1.979$). maka signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	780.714	2	390.357	31.721	<.001 ^b
	Residual	1501.334	122	12.306		
	Total	2282.048	124			

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel uji diatas Uji F menunjukkan nilai signifikansi dan nilai F_{hitung} sebesar 31,721. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,721 > 3,07$) maka disimpulkan bahwa variabel berbagi pengetahuan (X1) dan dukungan organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.331	3.508

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil Koefisien Determinasi (R²) menunjukkan sebesar 0,342 atau 34,2%. Disimpulkan bahwa besar kontribusi berbagi pengetahuan dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 34,2%. Sedangkan sisanya sebesar 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kepuasan Kerja Guru : Studi pada SMPN di Kecamatan Cakung

Berdasarkan hasil uji t, diketahui variabel berbagi pengetahuan memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($9.693 > 1.979$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja guru. Hasil uji regresi linear berganda pada variabel berbagi pengetahuan juga menunjukkan koefisien regresi yang didapatkan sebesar 0,088. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja guru. Artinya semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan yang dimiliki sekolah di Kecamatan Cakung akan mengakibatkan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja guru.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru : Studi pada SMPN di Kecamatan Cakung

Berdasarkan hasil uji t, diketahui variabel dukungan organisasi memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5.883 > 1.979$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil tersebut membuktikan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja guru. Hasil uji regresi linear berganda pada variabel dukungan organisasi juga menunjukkan koefisien regresi yang didapatkan sebesar 0,411. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja guru. Artinya semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dimiliki sekolah SMPN di Kecamatan Cakung akan mengakibatkan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja guru. Begitu juga sebaliknya, semakin rendahnya tingkat dukungan organisasi yang dimiliki guru di sekolah SMPN Wilayah Kecamatan Cakung, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru.

Pengaruh Berbagi Pengetahuan (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Guru : Studi pada SMPN di Kecamatan Cakung.

Berdasarkan penelitian ini, hasil dari analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa H_0 pada hipotesis ketiga ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31.721, yang mana lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,07 ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31.721 > 3,07$). Selanjutnya, nilai signifikansi didapat lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan penelitian berbagi pengetahuan dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di sekolah SMPN Wilayah Kecamatan Cakung.

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini. Peneliti memaparkan kesimpulan yang diambil dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Berbagi pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMPN di Kecamatan Cakung.
2. Dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMPN di Kecamatan Cakung maka kepuasan kerja yang dirasakan juga akan rendah.
3. Berbagi pengetahuan dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMPN di Kecamatan Cakung.

Daftar Referensi

- Ardiyanto, E., & RIjanti, T. (2022). *Pengaruh Knowledge sharing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 1, 1-17.
- Baliartati, B. O. (2017). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35-52. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1401>
- Dalati, S., & Alchach, H. (2018). the Effect of Leader Trust and Knowledge Sharing on Staff Satisfaction At Work: Investigation of Universities in Syria. *Business, Management and Education*, 16(0), 190-205. <https://doi.org/10.3846/bme.2018.2852>
- Deni Hendra Simanjuntak, Yenni Absah, A. N. L. (2021). *Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana*

- Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. 4(1), 269–278.
<https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.310>
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110.
<https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Fachriansyah, R., Yuliati, U., & Riyanto, D. W. U. (2021). The Effect of Organizational Support Perception, Organizational Change, and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Pegadaian Malang During COVID-19. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 1(3), 188–198. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v1i3.18214>
- Imtiaz, K. (2018). Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction with Mediating Role of Employee Motivation: Evidence from Pharmaceutical Sector of Lahore, Pakistan. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 13–26.
<https://doi.org/10.46745/ilma.jbs.2018.14.02.02>
- Indiyati, D., & Rahmatika, A. F. (2022). *YUME: Journal of Management Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Manunggal Perkasa*. 5(3), 254–262. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2719>
- James, A., & Purba, S. D. (2017). Efek Moderasi Dukungan Organisasi Dan Mediasi Work-life Balance Pada Pengaruh Pengembang Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karya Wanita Di PT BANK CENTRAL ASIA, Tbk.). *Jurnal Manajemen*, 14(1), 53–73.
<https://doi.org/10.25170/jm.v14i1.797>
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61.
<https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.28>
- Kucharska, W., & Bedford, D. A. D. (2019). Knowledge sharing and organizational culture dimensions: Does job satisfaction matter? *Electronic Journal of Knowledge Management*, 17(1), 1–18. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3406496>
- Laura, N. (2019). Penerapan Dimensi Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Sektor Wisata Di Indonesia. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 14(2), 284–301. <https://doi.org/10.34152/fe.14.2.284-301>
- Mayasari, Y., & Baene, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja, Kompensasi finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. United Tractors Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1).
- Meidita, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(2), 226–237.
- Meisyara, S. L., Saragih, F. D., & Nugroho, B. Y. (2021). The Influence of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction with Employee Engagement as a Mediating Variable: Study on State Civil Apparatus (ASN) at Secretariat of Presidential Advisory Council. *Proceedings of the 1st Paris Van Java International Seminar on Health, Economics, Social Science and Humanities (PVJ-ISHESSH 2020)*, 535, 571–577.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210304.128>
- Meylasari, U. S., & Qamari, I. N. (2017). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Knowledge Sharing dalam Implementasi E learning*. 8(2), 238–263.
- Muhammad Nashar, Ryani Dhyana Parashakti, & Hilda Sona Fauziah. (2018). Effect of Training and Job Performance on Job Satisfaction in PT Garuda Indonesia Training Center. *Management Studies*, 6(4), 275–285. <https://doi.org/10.17265/2328-2185/2018.04.005>
- Pratami, N., & Muryatini, N. N. (2022). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi di SD Taman Rama Jimbaran. *Widya Manajemen*, 4(1), 77–87.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/2169%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/download/2169/1415>
- Purba Diana Silvy, D. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Adaptabilitas Karier Sebagai Variabel Mediasi Pada Dosen di Jabodotabek. *Jurnal*

- Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Adaptabilitas Karier Sebagai Variabel Mediasi Pada Dosen Di Jabodotabek*, 14(1), 133.
- Rahmawati, S. A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021). Pengaruh knowledge sharing dan employee engagement terhadap kepuasan kerja karyawan narma toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa MAnajemen*, 2(1), 42–54.
- Ramanto, A., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Carefastindo Di Jakarta. ... *Manajemen*, 2(3), 198–208.
<https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/93>
- Santoso, A. R., & Mangundjaya, W. L. . (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Untuk Berubah Studi Kasus Pada Kementerian PUPR Yang Sedang Mengalami Perubahan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Infrastruktur*, 4(1), 53–60.
- Sarikaya, S., & Kara, B. K. (2020). Organizational Trust and Organizational Support as a Predictor of Job Satisfaction. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 12(Special Issue), 435–466. <http://ijci.wcci-international.org/index.php/IJCI/article/view/356>
- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN THE SANTAI UMALAS-BALI*. 16(2), 14–33.
- Suparyanto dan Rosad (2015. (2020). Influence Of Knowledge Sharing, Work Environment And Motivation On Teacher Performance Mediated By Job Satisfaction Smk Teacher In Malang City. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253*.
- Thevanes, N., & Saranraj, Y. (2018). The Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction of Academic Staff. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 6(2), 1–8. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2018/39809>
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarliah, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 515–532. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2019-0177>
- Vasan, M. (2018). Impact of job stress on job satisfaction among the pharmaceutical sales representatives. *Research Journal of Pharmacy and Technology*, 11(9), 3759–3764. <https://doi.org/10.5958/0974-360X.2018.00688.1>
- Wang, W., & Zhou, S. (2022). The Effect of School Organizational Support on Job Satisfaction of Primary and Secondary School Teachers: The Mediating Role of Teachers' Engagement in Educational Research. *Best Evidence in Chinese Education*, 11(2), 1499–1515. <https://doi.org/10.15354/bece.22.or064>
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–15.