

PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN SELF DEVELOPMENT TERHADAP JOB SATISFACTION MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN

Dino Erivianto¹, Jufrizen², Hazmanan Khair³
Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
derivianto@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *knowledge management* dan *self development* terhadap *job satisfaction* melalui *organizational citizenship behavior* karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 65 karyawan PT Prima Multi Perlatan Cabang TPK Belawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Model* (PLS-SEM). Hasil pengujian dari kerangka konsep berupa pengaruh *knowledge management* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *self development* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *job satisfaction*, pengaruh *knowledge management* terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh *self development* terhadap *organizational citizenship behavior*, pengaruh *knowledge management* terhadap *job satisfaction* melalui *organizational citizenship behavior*, pengaruh *self development* terhadap *job satisfaction* melalui *organizational citizenship behavior*, dinyatakan keseluruhnya berpengaruh secara positif dan signifikan.

Kata Kunci: ***Knowledge Management, Self Development, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction***

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the influence of knowledge management and self development on job satisfaction through organizational citizenship behavior of employees. The study used a quantitative descriptive approach with a sample of 65 employees of PT Prima Multi Peralatan Branch TPK Belawan. Data collection techniques using questionnaires and data analysis techniques using the Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM). The results of testing from the concept framework in the form of the influence of knowledge management on job satisfaction, the influence of self development on job satisfaction, the influence of organizational citizenship behavior on job satisfaction, the influence of knowledge management on organizational citizenship behavior, the influence of self development on organizational citizenship behavior, the influence of knowledge management on job satisfaction through organizational citizenship behavior, the influence of self development on job Satisfaction through organizational citizenship behavior, expressed as all have a positive and significant influence .

Keywords: ***Knowledge Management, Self Development, Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction***

PENDAHULUAN

Pencapaian yang diharapkan dalam penerapan *knowledge management* dan *self development*, selain menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan timbul dalam diri karyawan untuk saling kerjasama, saling membantu, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menuangkan segala pemikiran dan ide-ide (inovasi) serta peka terhadap lingkungan kerja yang dilakukan dalam bentuk bersikap *organizational citizenship behavior* (OCB). Keberhasilan dalam penerapan sistem ini akan menjadi kepuasan kerja (*job satisfaction*) bagi karyawan khususnya dan keberhasilan pengelolaan serta peningkatan manajemen sumber daya manusia secara umum bagi perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tercapai dalam pengelolaan sumber daya manusia maka perusahaan tersebut memiliki intensitas yang tinggi untuk berkompetisi dalam persaingan secara global dengan perusahaan lain (Jufrizen, 2017).

Job satisfaction (kepuasan kerja) merupakan penyalarsan diri dari seorang karyawan terhadap situasi dan kondisi pekerjaan serta faktor-faktor yang mempengaruhi didalamnya yang bersikap positif. Faktor-faktor tersebut berperan memberikan kepuasan kepada karyawan dan tergantung pada individu karyawan dalam menilainya (Nasution & Khair, 2022). Pihak *management* harus dapat memonitor dan mengevaluasi kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kehadiran (absensi), semangat kerja, *turnover*, keluhan-keluhan, masalah personalia dan masalah lainnya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang telah dibahas oleh para ahli sebelumnya, namun didalam penelitian ini, faktor-faktor kepuasan kerja yang dibahas meliputi; a) *knowledge management* yaitu proses menciptakan dan membangun serta berbagi pengetahuan yang masuk kedalam suatu sistem (aplikasi) pada organisasi dalam mengoptimalkan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi; b) *self development* yaitu pengembangan diri individu dari potensi yang ada dalam mengoptimalkan potensi berpikir, inovasi dan berprakarsa serta meningkatkan kapasitas intelektual yang diperoleh dengan jalan melakukan berbagai aktivitas; c) *organizational citizenship behavior* merupakan suatu tindakan sukarela karyawan dalam melakukan segala tindakan dan perilaku agar tercapai tujuan organisasi dengan tidak menghendaki suatu imbalan dan tanpa merasa kewajiban dalam melakukannya. Adapun indikator-indikator untuk kepuasan kerja antara lain: a) Pekerjaan, tugas kerja yang dilaksanakan individu memiliki unsur kepuasan; b) Upah, imbalan dari pelaksanaan kerja yang dirasakan adil dan sesuai; c) Promosi, kemungkinan promosi jabatan yang lebih tinggi; d) Pengawas, pengontrol, pengendali dan pengarah pelaksanaan kerja; e) Teman kerja, team kerja yang saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan (Afandi, 2021).

Knowledge management bermanfaat untuk mengoptimalkan pengetahuan didalam organisasi melalui pembelajaran dan praktik manajemen dalam keunggulan kompetitif untuk pengambilan keputusan. Implementasi manajemen pengetahuan sangat bermanfaat pada bidang operasi dan pelayanan, meningkatkan kompetensi individu bagi karyawan, menjaga ketersediaan *knowledge*, pengembangan inovasi dan produk (Probosari & Siswanti, 2017). Adapun indikator *knowledge management* sebagai berikut: a) Kondisi sosial dalam organisasi; b) Kondisi organisasi pembelajar (*learning organization*); c) Kondisi teknologi yang ada dalam organisasi d) Penyelarasan strategi *knowledge management* dengan strategi organisasi (Nawawi, 2012).

Secara konotatif, *self development* berkaitan dengan perbaikan diri, makna dari pengembangan diri adalah perbaikan diri yang merupakan bagian terpenting untuk mencapai suatu kesuksesan dalam kehidupan yang diinginkan banyak orang. Secara umum menurut para ahli, pengembangan diri adalah suatu ilmu yang menggali potensi diri yang ada dan berupaya secara maksimal, sehingga menjadikan pribadi yang mampu bertahan dan luar biasa dalam menghadapi perubahan secara global. Adapun indikator *self development* sebagai berikut: a) Meningkatkan kesadaran dan identitas diri; b) Mengembangkan potensi; c) Meningkatkan kualitas hidup, d) Memberikan kontribusi dalam pekerjaannya sehingga dapat mewujudkan impian dan cita-citanya. (Aboalshamat et al., 2014).

Organizational citizenship behavior adalah suatu sikap perilaku karyawan yang dilakukan secara tulus dengan senang hati dan sukarela tanpa harus diperintah oleh perusahaan. Perilaku *organizational citizenship behavior* dapat meminimalisir penurunan kinerja perusahaan, dikarenakan banyaknya permasalahan yang tidak diinginkan terjadi dalam organisasi (Jufrizen et al., 2020). Ada lima dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) yang digunakan sebagai indikator, yaitu; a) *Altruism*, perilaku saling membantu tanpa ada paksaan terhadap rekan kerja yang berkaitan erat dengan tugas operasional organisasi yang menghadapi kesulitan; b) *Conscientiousness*, perilaku yang dilakukan melebihi syarat minimal yang ditetapkan perusahaan, seperti hadir lebih awal, memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal; c) *Sportmanship*, perilaku positif dengan memberikan toleransi dan tidak mengeluh ataupun menuntut terhadap kondisi yang kurang ideal dalam organisasi; d) *Courtesy*, perilaku mencegah konflik supaya terhindar dari masalah interpersonal dengan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja; e) *Civic Virtue*, perilaku yang bertanggung jawab dalam berpartisipasi untuk keberlangsungan organisasi (Organ, 2015).

METODE PENELITIAN

Proses dalam pengumpulan data adalah suatu tahapan yang sangat penting, berdasarkan data yang diperoleh dari pengisian kuesioner akan diolah dan menjadi bentuk hasil penelitian didalam penelitian kuantitatif. Proses pengumpulan data dilakukan oleh peneliti langsung (obeservasi), dengan melihat dan mengalami langsung mimik/muka *key informant* serta benar-benar berada dalam seting tema penelitian yang sedang dikerjakan (Hermawan & Amirullah, 2016). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert pada jawaban lembar kuesioner tersebut disusun untuk diuji kelayakannya menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas (Salim & Syahrums, 2012). Adapun tabel skala likert tersebut, sebagai berikut:

Tabel 1 Skala Likert

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Salim & Syahrums, 2012)

Analisis data menggunakan statistik *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) dengan mengerjakan pengujian *outer model* (model pengukuran) sekaligus pengujian *inner model* (model struktural) (Ghozali, 2013). Adapun tahapan yang dilakukan untuk menganalisis data menggunakan SEM-PLS, sebagai berikut: 1) analisis *outer model*, yang meliputi: (a) *construct reliability and validity*; (b) *discriminant validity*, 2) analisis *inner model*, yang meliputi: (a) *R-square*; (b) *F-square*; (c) *collinearity statistic* (VIF); (d) pengujian hipotesis yakni (1) *direct effect*; (2) *indirect effect* (Juliandi, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

Pengujian *outer model* ini berfungsi untuk mendeskripsikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Pengujian ini untuk uji reliabilitas dan validitas dengan model pengukuran reflektif, sebagai berikut:

a. *Construct reliability and validity*

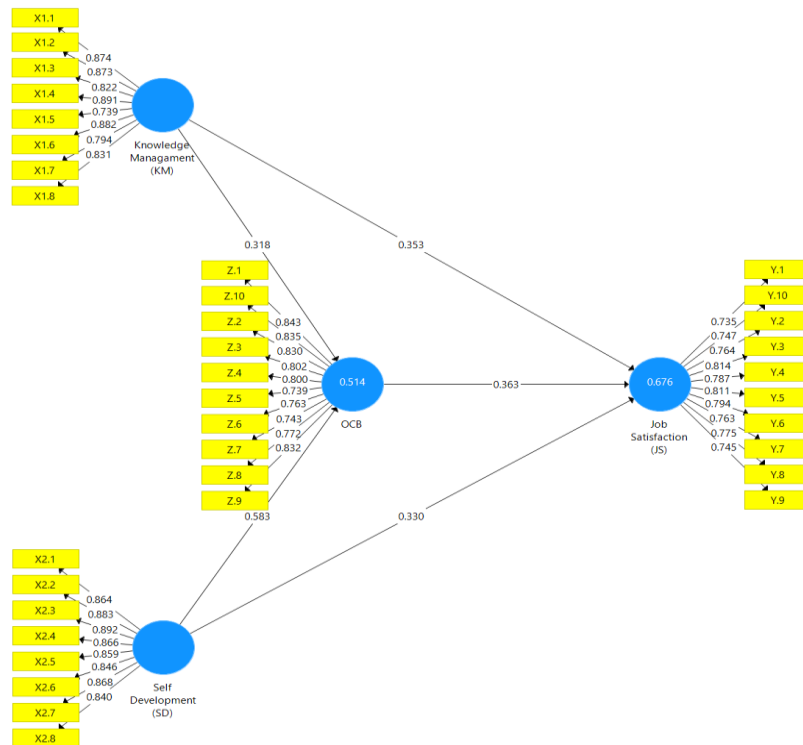
Merupakan pengujian pada *cronbach's alpha*, *composite reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE) dari tabel *Construct reliability and validity* untuk mengetahui apakah instrument kuesioner yang digunakan reliabilitas dan validitas dengan nilai yang diharapkan > 0.7 namun untuk nilai AVE diharapkan > 0.5 .

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

Pengujian Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Job Satisfaction (JS)	0.925	0.937	0.599	Reliabel/Valid
Knowledge Managment (KM)	0.941	0.950	0.705	Reliabel/Valid
OCB	0.936	0.946	0.635	Reliabel/Valid
Self Development (SD)	0.952	0.960	0.748	Reliabel/Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Untuk pengujian validitas lainnya dengan menguji *convergent validity* yang dilihat dari nilai *outer loading* pada *path coefficients* dengan nilai diatas 0,70 pada masing-masing indikator, sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Gambar 1. Path Coefficients (Algorithm)

Discriminant Validity

Merupakan pengujian validitas yang dilakukan dengan beberapa model yang dilihat dari hasil uji pada tabel sebagai berikut: (1) *Fornell-Larcker Cirteiron*; (2) *Cross Loadings*; (3) *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) yang bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu konstruk variabel tersebut memiliki kebenaran perbedaan yang lebih besar dari konstruksi variabel lain (Juliandi, 2018).

Tabel 3. Akar Kuadrat AVE (Tabel Fornell Lacker Creterium)

Variable	Job Satisfaction (JS)	Knowledge Managamen t (KM)	OCB	Self Developmen t (SD)	Keteranga n
Job Satisfaction (JS)	0.774				Valid
Knowledge Managamen t (KM)	0.574	0.840			Valid
OCB	0.728	0.433	0.797		Valid
Self Developmen t (SD)	0.634	0.197	0.645	0.865	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Nilai yang berada di bagian diagonal, dimana nilai-nilai tersebut lebih besar daripada nilai koefisien korelasi antar variabel lainnya, makahal ini dapat dinyatakan bahwa model ini memiliki *discriminant validity* yang valid.

Prosedur selanjutnya dilakukan untuk menguji validitas diskriminan (*cross loading*), konstruk utama memiliki nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi dari variabel tersebut terhadap konstruk lainnya (Budhiasa, 2016).

Tabel 4. Hasil Pengujian Cross Loading

Variabel / Indikator	Job Satisfaction (JS)	Knowledge Managament (KM)	OCB	Self Development (SD)	Keterangan
X1.1	0.599	0.874	0.426	0.309	Valid
X1.2	0.498	0.873	0.408	0.187	Valid
X1.3	0.380	0.822	0.237	0.099	Valid
X1.4	0.605	0.891	0.479	0.256	Valid
X1.5	0.154	0.739	0.197	-0.096	Valid

X1.6	0.491	0.882	0.335	0.179	Valid
X1.7	0.428	0.794	0.294	0.037	Valid
X1.8	0.459	0.831	0.375	0.115	Valid
X2.1	0.517	0.045	0.518	0.864	Valid
X2.2	0.577	0.187	0.551	0.883	Valid
X2.3	0.549	0.192	0.551	0.892	Valid
X2.4	0.634	0.217	0.641	0.866	Valid
X2.5	0.572	0.207	0.594	0.859	Valid
X2.6	0.532	0.226	0.531	0.846	Valid
X2.7	0.445	0.128	0.542	0.868	Valid
X2.8	0.529	0.135	0.516	0.840	Valid
Y.1	0.735	0.542	0.490	0.248	Valid
Y.10	0.747	0.447	0.591	0.394	Valid
Y.2	0.764	0.274	0.532	0.575	Valid
Y.3	0.814	0.538	0.479	0.453	Valid
Y.4	0.787	0.536	0.513	0.453	Valid
Y.5	0.811	0.354	0.524	0.616	Valid
Y.6	0.794	0.582	0.608	0.528	Valid
Y.7	0.763	0.405	0.633	0.484	Valid
Y.8	0.775	0.343	0.606	0.697	Valid
Y.9	0.745	0.418	0.641	0.404	Valid
Z.1	0.540	0.218	0.843	0.594	Valid
Z.10	0.576	0.219	0.835	0.654	Valid
Z.2	0.548	0.243	0.830	0.491	Valid
Z.3	0.621	0.476	0.802	0.606	Valid
Z.4	0.652	0.511	0.800	0.640	Valid
Z.5	0.470	0.181	0.739	0.440	Valid
Z.6	0.595	0.434	0.763	0.409	Valid
Z.7	0.604	0.343	0.743	0.319	Valid
Z.8	0.632	0.376	0.772	0.480	Valid
Z.9	0.514	0.354	0.832	0.415	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2022)

Prosedur terakhir yang dapat digunakan untuk menguji validitas yaitu berdasarkan metode *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) dengan nilai < 0.85 (Henseler et al., 2015).

Tabel 5. Hasil Pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Variable	Job Satisfactio	Knowledge Managamen	OCB	Self Developmen
----------	-----------------	---------------------	-----	-----------------

	n (JS)	t (KM)		t (SD)
Job Satisfaction (JS)				
Knowledge Management (KM)	0.579			
OCB	0.773	0.424		
Self Development (SD)	0.663	0.214	0.668	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2022)

Berdasarkan dari tabel 5 menampilkan hasil dari semua variabel memiliki nilai HTMT < 0,85 yang artinya semua konstruk pada variabel tersebut berdasarkan perhitungan HTMT dapat dinyatakan telah valid secara validitas diskriminan.

Analisis Inner Model (Model Struktural)

Analisis *inner model* (model struktural) merupakan bentuk *inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*, dimana mencerminkan hubungan antara variabel laten yang berdasarkan *substantive theory*, dengan menggunakan beberapa pengujian, yakni: a) *R-square*; b) *F-square*; c) *collinearity statistic* (VIF); d) pengujian hipotesis yakni (1) *direct effects*; (2) *indirect effects*; (3) *total effects* (Juliandi, 2018).

R-Square

R-Square merupakan suatu pengukuran untuk mengetahui perbandingan dari variasi nilai variabel endogen (dipengaruhi) yang dapat dijabarkan oleh variabel eksogen (mempengaruhinya). *R-Square* memiliki kriteria, sebagai berikut: (1) apabila nilai 0.67 disebut substansial (besar/kuat); (2) apabila nilai 0.33 disebut *moderate* (sedang); (3) apabila nilai 0.19 disebut lemah (buruk) (Dr. Duryadi, 2021).

Tabel 6. R-Square

Pengujian Variable	R Square	R Square Adjusted
Job Satisfaction (JS)	0.676	0.660
OCB	0.514	0.498

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Untuk model jalur I, memiliki nilai *R-Square* 0.676 dan nilai *R-Square adjusted* 0.660, dapat diartikan bahwa kemampuan variabel X_1 (*Knowledge Management*), X_2 (*Self Development*) dan Z (*Organizational Citizenship Behavior*) dalam mempengaruhi Y (*Job Satisfaction*) sebesar 66% dengan demikian tergolong model sedang (*moderate*); dan model jalur II memiliki nilai *R-Square* 0.514 dengan nilai *R-Square adjusted* 0.498, dapat diartikan bahwa kemampuan variabel X_1 (*Knowledge Management*) dan X_2 (*Self Development*)

dalam mempengaruhi Z (*Organizational Citizenship Behavior*) sebesar 49.8% dengan demikian tergolong model sedang (*moderate*).

F-Square

F-Square merupakan suatu pengukuran yang dilakukan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel *eksogen* (mempengaruhi) terhadap variabel *endogen* (dipengaruhi). *F-Square* disebut efek perubahan yang memiliki kriteria, sebagai berikut: a) apabila nilai 0.02 disebut efek kecil (lemah) dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*; b) apabila nilai 0.15 disebut efek sedang (moderat) dari variabel *eksogen* terhadap *endogen*; c) apabila nilai 0.35 disebut efek yang besar (substansial) dari variabel *eksogen* terhadap *endogen* (Juliandi, 2018).

Tabel 7. F-Square

Variable	Job Satisfaction (JS)	Knowledge Managament (KM)	OC B	Self Developme nt (SD)
Job Satisfaction (JS)				
Knowledge Managament (KM)	0.307		0.200	
OCB	0.197			
Self Development (SD)	0.193		0.672	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Collinearity Statistic (VIF)

Pengujian kolinearitas bertujuan untuk meyakinkan korelasi antar konstruk dengan kondisi kuat atau tidak. Apabila menghasilkan korelasi yang kuat maka model mempunyai masalah. Masalah tersebut dinyatakan kolinearitas (*colinearity*) (Hair et al., 2017). Kriteria penilaian dalam menganalisis menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut; a) nilai VIF > 5,00 maka ada masalah kolinearitas; b) nilai VIF < 5,00 maka tidak ada masalah kolinearitas (Juliandi, 2018).

Tabel 8. Inner Variance Inflation Factor (VIF) Value

Variable	Job Satisfactio n (JS)	Knowledge Managamen t (KM)	OCB	Self Developmen t (SD)
Job Satisfaction (JS)				
Knowledge Managament	1.248		1.04	

(KM)			0	
OCB	2.057			
Self Development (SD)	1.739		1.040	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya tidak ada masalah kolinearitas untuk seluruh indikator pada variabel tersebut dikarenakan nilai VIF di bawah 5.

Pengujian Hipotesis

Tujuan uji hipotesis adalah untuk memastikan koefisien jalur pada model struktural serta pengujian signifikansi pada hubungan variabel eksogen terhadap endogen. Pengujian hipotesis yang dikaji merupakan pengaruh secara langsung dan pengaruh secara tidak langsung. Kriteria pengujian hipotesis tersebut dengan melihat jalur koefisien (*original sample*), nilai *t-statistics* dan nilai *p-value* pada tabel *path coefficients*. Dimana signifikansi nilai alpha (α) 5% dan hipotesis dapat diterima jika *t-statistics* lebih besar dari t-tabel (1.99) dimana t-tabel disesuaikan dengan banyaknya sampel yang digunakan serta nilai *p-value* dibawah 0.05 (5%).

Pengujian Hipotesis *Direct Effects*

Tujuan analisis *direct effects* untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel *eksogen* (mempengaruhi) terhadap variabel yang endogen (dipengaruhi). *Direct effects* memiliki kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut: a) *Path coefficient* (koefisien jalur): (1) apabila nilai *path coefficients* (koefisien jalur) positif, maka dinyatakan searah; dan (2) apabila nilai *path coefficients* (koefisien jalur) negatif, maka dinyatakan berlawanan arah; b) nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*): (1) apabila nilai *P-Values* < 0.05 dinyatakan signifikan; dan (2) apabila nilai *P-Values* > 0.05 dinyatakan tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 9. *Direct Effects (Path Coefficient)*

Pengujian Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Knowledge Managment (KM) -> Job Satisfaction (JS)	0.353	0.352	0.078	4.530	0.000
Knowledge Managment (KM) -> OCB	0.318	0.322	0.083	3.842	0.000
OCB -> Job Satisfaction	0.363	0.366	0.109	3.337	0.001

(JS)					
Self Development (SD) - > Job Satisfaction (JS)	0.330	0.331	0.107	3.076	0.002
Self Development (SD) - > OCB	0.583	0.588	0.076	7.669	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Pengujian Hipotesis *Indirect Effects*

Tujuan analisis *indirect effects* bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel eksogen (mempengaruhi) terhadap variabel endogen (dipengaruhi) yang dimediasi (mediator) oleh suatu variabel intervening yang memiliki kriteria, sebagai berikut: (1) apabila nilai *P-Values* < 0.05 dinyatakan signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap variabel endogen (Y) yang disebut pengaruhnya tidak langsung dan (2) apabila nilai *P-Values* > 0.05 dinyatakan tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap variabel endogen (Y) yang disebut pengaruhnya langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 10. *Specific Indirect Effects (Path Coefficient)*

Pengujian Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
Knowledge Management (KM) -> OCB -> Job Satisfaction (JS)	0.115	0.119	0.050	2.285	0.023
Self Development (SD) -> OCB -> Job Satisfaction (JS)	0.211	0.215	0.068	3.088	0.002

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS Versi 3 (2023)

Hasil temuan penelitian ini yang didapatkan berdasarkan kesamaan teori yang ada, pendapat ahli dan penelitian terdahulu serta hasil pengolahan data, tentang pengaruh *knowledge management* dan *self development* terhadap *job satisfaction* melalui *organizational citizenship behavior* karyawan PT Prima Multi Peralatan Cabang TPK Belawan, yaitu:

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian hipotesis *knowledge management* terhadap *job satisfaction* dalam penelitian ini, menghasilkan nilai pada koefisien jalur (*path coefficient*) untuk *original sample* bernilai positif 0.353, *T-statistic* bernilai 4.530 > dari T-Tabel 1,99 dan *P-Values* bernilai 0.000 < 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan tentang *knowledge management* terhadap kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (Suriyana et al., 2020), *knowledge management* terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan (Artha & Syarifudin, 2023). Namun hasil penelitian lainnya menyatakan *The results of the correlation and regression There are both positive and negative statistically significant influences between the observed dimensions* (Kavalić et al., 2022).

Pengaruh *Self Development* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian hipotesis *self development* terhadap *job satisfaction* dalam penelitian ini, menghasilkan nilai pada koefisien jalur (*path coefficient*) untuk *original sample* bernilai positif 0.330, *T-statistic* bernilai 3.076 > dari T-Tabel 1,99 dan *P-Values* bernilai 0.002 < 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *self development* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menyatakan tentang pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (Murtani, 2017), pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Hambut & Prayekti, 2023), pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Arum & Palupi, 2023).

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Job Satisfaction*

Hasil pengujian menghasilkan nilai pada koefisien jalur (*path coefficient*) untuk *original sample* bernilai positif 0.363, *T-statistic* bernilai 3.337 > dari T-Tabel 1,99 dan *P-Values* bernilai 0.001 < 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menyatakan tentang *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (Sirait et al., 2020) dan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (Cahyo, 2021), *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* (Angelica et al., 2022), .

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian menghasilkan nilai pada koefisien jalur (*path coefficient*) untuk *original sample* bernilai positif 0.318, *T-statistic* bernilai 3.842 > dari T-Tabel 1,99 dan *P-Values* bernilai 0.000 < 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menyatakan tentang *knowledge management* terhadap *organizational citizenship behavior* baik secara parsial maupun simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan (Pujianto & Evendi, 2021).

Pengaruh *Self Development* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian menghasilkan nilai pada koefisien jalur (*path coefficient*) untuk *original sample* bernilai positif 0.583, *T-statistic* bernilai 7.669 > dari T-Tabel 1,99 dan *P-Values* bernilai 0.000 < 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *self development* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menyatakan tentang pengembangan diri terhadap *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif secara langsung (Almas et al., 2020).

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian menghasilkan nilai pada koefisien jalur (*path coefficient*) untuk *original sample* bernilai positif 0.115, *T-statistic* bernilai 2.285 > dari T-Tabel 1,99 dan *P-Values* bernilai 0.023 < 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *knowledge management* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* melalui *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian terdahulu menyatakan tentang pengaruh *knowledge management* terhadap *organizing citizenship behavior* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan (Suriyana et al., 2020) dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Mattalatta, 2019).

Pengaruh *Self Development* Terhadap *Job Satisfaction* Melalui *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian menghasilkan nilai pada koefisien jalur (*path coefficient*) untuk *original sample* bernilai positif 0.211, *T-statistic* bernilai 3.088 (lebih besar dari T-Tabel 1,99) dan *P-Values* bernilai 0.002 < 0.05, sehingga dapat dinyatakan bahwa *self development* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* melalui *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian terdahulu menyatakan tentang kebutuhan pengembangan diri memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Pertiwi, 2014) dan pengembangan diri memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *organizational citizenship behaviour* (Almas et al., 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian secara keseluruhan dalam penelitian ini, baik *knowledge management* maupun *self development* memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *organizational citizenship behavior* terhadap *job satisfaction*. Dalam analisis regresi, pengaruh variabel secara positif atau negatif dapat dilihat dari tanda positif atau negatif pada koefisien regresi terhadap variabel tersebut (nilai *original sample*). Dalam analisis statistik, signifikansi adalah konsep yang menunjukkan sejauh mana hasil dari analisis tersebut dapat dipercaya atau dianggap mewakili pola yang sebenarnya di populasi yang dilihat dari nilai *p-value* yang dihasilkan dari analisis statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboalshamat, K., Hou, X. Y., & Strodl, E. (2014). Self-Development, Self-Help, Human-Development, Coaching, Motivational Speaking, Psychological Well-Being; Self-Development, Self-Help, Human-Development, Coaching, Motivational Speaking, Psychological Well-Being. *International Journal Of Psychology And Behavioral Sciences.*, 4(4), 136–146.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, dan Indikator*. (1st ed.).
- Almas, G. M. A., Suradji, H., & Anhar, H. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Ability Terhadap Pengembangan Diri Dan Organizational Citizenship Behaviour Karyawan PT . Pulo Mas Jaya , Jakarta. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 5, 0–15.
- Angelica, D., Oktaviana, D., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) Di Industri Konstruksi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 125–143.
- Artha, I. W. W. R., & Syarifudin, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Knowledge Management Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Infrastruktur 2 Pt Pembangunan Perumahan (Persero) Tbk Jakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 433–445.
- Arum, T. R. S., & Palupi, D. A. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan (Studi kasus : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10, 811–820.
- Budhiasa, S. (2016). Analisis Statistik Multivariate Dengan Aplikasi SEM PLS SMARTPLS 3.2.6. In *Udayana University Press*.
- Cahyo, S. D. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Organizational
Dino Evirianto, Cs: Pengaruh Knowledge Management Page 143

- Citizenship Behavior Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Bandung Istana Plaza. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 150–157.
- Dr. Duryadi, M. S. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Smartpls*.
- Ghozali, I. (2013). Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks. Sage, 165.
- Hambut, A. A., & Prayekti, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Intrinsik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, X(3), 1027–1039.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Hermawan, S., & Amirullah, A. (2016). *Metode penelitian bisnis*.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Batam: Universitas Batam.
- Kavalić, M., Stanisavljev, S., Mirkov, S., Rajković, J., Terek Stojanović, E., Milosavljev, D., & Nikolić, M. (2022). Modeling knowledge management for job satisfaction improvement. *Knowledge and Process Management*, May, 1–15.
- Mattalatta, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja, organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada PT. Putra Karella Group). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 35–43.
- Murtani, A. (2017). Pengaruh pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT . Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd*, 1(2), 177–188.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja
- Dino Evirianto, Cs: Pengaruh Knowledge Management Page 144

- Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya*, 5(2), 1456–1469.
- Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Galia Indonesia. Ghalia Indonesia.
- Organ, D. W. (2015). Organizational Citizenship Behavior. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences 2nd Edition*, 17, 317–321.
- Pertiwi, A. A. (2014). Pengaruh Kebutuhan Pengembangan Diri (Growth Need Strength) Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 897–907.
- Probosari, N., & Siswanti, Y. (2017). *Manajemen Pengetahuan: Pendekatan Konsep dan Aplikasi Riset*.
- Pujianto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality Of Work Life (QWL) dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan PT. Avian Avia). *Jurnal Greenomika*, 3(1), 1–8.
- Salim, & Syahrums. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Konsep dan Aplikasi* (1st ed.). UMSU PRESS.
- Sirait, N., Rismauli, R., Sirait, M., & Eliza, Y. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informasi Kepulauan Mentawai). *Jurnal Daya Saing*, 6(1), 99–110.
- Suriyana, N., Wijaya, R. A., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Tingkat Quality of Work Life (QWL) , Dan Knowledge Management Terhadap Organizing Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Graindo Mediatama. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515.