

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja adalah cara penyampaian ekspresi seorang karyawan terkait dengan emosi yang mereka rasakan saat bekerja. Dapat berupa kegembiraan atau ketidaknyamanan. Maka dari itu, perusahaan dan organisasi seringkali perlu melakukan survei mengenai kepuasan kerja terhadap guru atau karyawannya. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja bisa mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dan organisasi. Kepuasan adalah kebahagiaan yang dirasakan karyawan atau guru dalam menjalankan tugasnya. Faktor yang mendorong orang untuk bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan ekspresinya sangat bergantung pada kepentingan individu (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja bukan hanya mendorong sikap yang positif seperti meningkatnya produktivitas, tata tertib peningkatan loyalitas, dan absensi yang lebih sedikit. Tetapi juga berkaitan dengan kebahagiaan, kesehatan mental, dan kualitas hidup yang dirasakan. Ritonga dan Ganyang (2020), Locke menilai kepuasan kerja sebagai ungkapan dalam evaluasi emosional atas efisiensi atau pengalaman kerja karyawan yang menyenangkan dan optimis, dengan karyawan yang dapat menghargai aspek-aspek tertentu dari pekerjaan. Fenomena yang terjadi adalah masih terdapat adanya permasalahan kepuasan kerja guru yang terlihat dari disiplin kerja. Seperti seorang guru yang tidak saling menyapa, dimana guru itu adalah seorang panutan dan teladan.

Dalam mencapai kepuasan kerja, guru akan berusaha mengoptimalkan dengan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Apabila bertambahnya bagian pekerjaan yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan maka besar juga perasaan puasnya, begitu juga sebaliknya semakin sedikit (kecil) bagian pekerjaan yang telah sesuai dengan keinginan karyawan maka rasa kepuasan yang dirasakan akan semakin kecil. Kepuasan kerja merupakan perasaan tingkat dimana orang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya (Gok et al., 2015).

Tabel 1.1 Studi awal tentang Kepuasan Kerja

NO.	PERNYATAN	RESPON				JUMLAH
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Kesulitan dalam tugas menimbulkan rasa puas dalam diri saya.	6	30	14	70	20
2.	Dalam meningkatkan kemampuan saya, kepala sekolah menawarkan pelatihan.	10	50	10	50	20
3.	Saya seorang guru yang selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karier.	7	35	13	65	20
4.	Setiap ada peluang untuk mengembangkan diri, saya lakukan dan mendapatkn dukungan dari kepala sekolah.	8	40	12	60	20
5.	Sebagai guru saya memperoleh pendapatan yang sudah memadai .	14	70	6	30	20
6.	Teman kerja saya sering memberi dukungan dan membantu saya jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	7	35	13	65	20
7.	Kebijakan yang dijalankan oleh kepala sekolah cukup adil bagi saya.	12	60	8	40	20
RATA - RATA			45,71%		54,29%	100%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Secara umum hampir 54,29% guru merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa penyebab ketidakpuasan guru adalah seorang guru yang mengalami kesulitan dalam bertugas dan dukunga rekan kerja tidak maksimal, serta guru yang tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya merupakan cerminan pengalaman dan harapan positif atau negatif untuk pengalaman masa depan. Setiap sekolah berusaha untuk meningkatkan mutu khususnya dalam bidang pendidikan siswa dan pada hal ini guru adalah faktor yang sangat penting dalam pencapaian mutu sekolah.

Guru memberikan peran yang sangat penting dalam proses pembentukan generasi. Guru merupakan saluran ilmu dan status intelektual bangsa. Karakter dan tindakannya mengajarkan lebih banyak dari materi yang dia ajarkan. Seiring perkembangan pendidikan di dunia saat ini, tingkat pekerjaan guru juga harus disesuaikan dengan tugas yang akan dilakukannya serta tuntutan zaman yang terus berkembang. Keahlian guru yang tinggi dalam pengelolaan pembelajaran akan memungkinkan mempengaruhi pengelolaan kegiatan pembelajaran yang lebih efektif dan efisien. Beberapa hal yang juga dapat dilakukan guna meningkatkan

kepuasan kerja bagi seorang guru di sekolah, yang semuanya berkaitan dengan faktor dari dalam diri guru.

Sekolah W,X,Y,Z adalah tempat dimana penelitian dilaksanakan, sekolah ini bertaraf menengah pertama yang berlokasi di Kecamatan Cakung. Menurut informasi data yang didapat dari keempat SMP tersebut terlihat adanya indikasi ketidakpuasan kerja yang dilihat dari data ketidakhadiran guru sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Kehadiran SMP W

Bulan	Data Ketidakhadiran	Jumlah Guru	Presentase
Agustus	12	34	35%
September	8	34	23%
Oktober	11	34	32%
November	4	34	11%

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.2 Data ketidakhadiran guru pada bulan agustus merupakan ketidakhadiran tertinggi sebesar 35%, selanjutnya pada bulan september terjadi penurunan sebesar 23%, dan naik kembali pada bulan oktober sebesar 32% dan ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan november sebanyak 11%, penurunan ketidakhadiran tersebut disebabkan karena pada bulan tersebut sudah dimulainya ujian tengah semester, yang akhirnya membuat guru wajib untuk masuk. Adanya penurunan ketidakhadiran ini juga dipengaruhi oleh teguran yang diberikan kepada para guru.

Tabel 1.3 Data Kehadiran SMP X

Bulan	Data Ketidakhadiran	Jumlah Guru	Presentase
Agustus	8	32	25%
September	6	32	19%
Oktober	7	32	22%
November	5	32	15%

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.3. Data ketidakhadiran yang terjadi dibulan agustus sebanyak 25%, lalu turun pada bulan september sebesar 19%. Lalu naik kembali dibulan oktober sebesar 22% dan menurun pada bulan november sebanyak 15% mengingat pada bulan tersebut sudah dimulai ujian tengah semester yang mewajibkan guru untuk wajib masuk dan teguran selalu diberikan kepada guru untuk mengurangi ketidakhadirannya.

Tabel 1.4 Data Ketidakhadiran SMP Y

Bulan	Data Ketidakhadiran	Jumlah Guru	Presentase
Agustus	8	29	27%
September	8	29	27%
Oktober	7	29	24%
November	6	29	21%

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Pada tabel 1.4 Data ketidakhadiran tertinggi jatuh pada bulan agustus dan september yaitu sebesar 27%, lalu mengalami penurunan pada bulan oktober sebanyak 24%, lalu kembali turun pada bulan november sebesar 21% mengingat pada bulan tersebut sudah dimulainya ujian tengah semester yang mewajibkan guru untuk wajib masuk.

Tabel 1.5. Data Ketidakhadiran SMP Z

Bulan	Data Ketidakhadiran	Jumlah Guru	Presentase
Agustus	6	30	20%
September	8	30	26%
Oktober	6	30	20%
November	5	30	17%

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Tabel 1.5 Data ketidakhadiran yang terjadi di bulan agustus sebanyak 20% lalu mengalami kenaikan pada bulan september sebesar 26%, lalu menurun kembali pada bulan oktober sebesar 20% dan kembali turun pada bulan november sebanyak 17% dikarenakan pada bulan tersebut sudah masuk ujian tengah semester yang mewajibkan guru untuk wajib masuk.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indiyati & Rahmatika, 2022), Robbins dan Judge membuktikan pegawai dalam memperlihatkan ketidakpuasan yang dialami dalam bekerja diperlihatkan dalam absensi (Robbins & Judge, 2018). Apabila ketidakhadirannya tinggi maka dapat disimpulkan terdapat adanya ketidakpuasan yang dirasakan dalam organisasi. Pandangan ini juga mengartikan rasa kepuasan dalam bekerja mengacu pada anggapan tentang pekerjaan ataupun kondisi yang berhubungan serta pekerjaan. Perasaan itu dapat berupa rasa puas atau tidak puas. Maka dengan demikian, kepuasan kerja seorang guru di pendidikan dasar (SD)/SMP/SMA/SMK merupakan suasana emosi guru pada pekerjaan dan kondisi pekerjaan yang melingkupinya.

Seperti yang sudah dijelaskan pada laman berita (*Kontan.co.id* 2018) yakni

Wakil Kepala Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Indonesia yang menjelaskan Pendidikan Indonesia yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar yang akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan seorang guru yakni terjadinya mismatch yang tinggi.

Mismatch yang dimaksud yaitu ketidakcocokan antara pekerjaan dengan pendidikan, instansi pendidikan banyak melahirkan lulusan namun kurang menyesuaikan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Mismatch ini yang akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan seorang guru. Dilihat Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2015 yang diolah oleh lembaga Demografis Universitas Indonesia, dengan skala vertikal mismatch sebagai penerapan tingkat pendidikan memiliki ketidakcocokan sebesar 53,33%. Sedangkan pada skala bidang horizontal mismatch seperti kesesuaian kualifikasi profesi dengan latar belakang pendidikan, selisihnya sebesar 60,52%. Hasil tersebut berdasarkan survei terhadap 12.396.429 orang pekerja berusia 18-64 tahun dengan pendidikan Diploma I ke atas.

Apabila mismatch ini dibiarkan dan tidak diperhatikan akan terus menurunkan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan seorang guru yang juga akan berdampak pada mutu sekolah tersebut. Pada laman berita (REPUBLIKA.CO.ID, JAKARTA 2021) menjelaskan bahwa rendahnya kualitas guru dinilai sebagai kalangan penyebab hambatan kualitas pendidikan dan juga sumber daya manusianya yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja profesi guru. pengembangan profesionalisme guru di Indonesia selama ini berorientasi pada pemenuhan administrasi, sehingga penilaiannya lebih bersifat karikatif, atau tidak nyata.

Salah satu contoh praktik otonomi guru adalah bagaimana pemerintah, baik kementerian, khususnya pemerintah kota, memberikan ruang kepada guru untuk membuat kurikulum sekolah sendiri yang dapat membatalkan kurikulum pusat. Selain itu, terbentuklah komunitas guru yang saling berbagi praktik mengajar dan saling mendukung dalam menjaga standar mutu pengajaran yang berkualitas harus dilakukan untuk memperoleh kebanggaan terhadap profesi guru atau kepuasan

kerja, kepuasan terhadap lingkungan kerja dan mengandalkan pekerjaannya.

Maka dapat dilihat bahwa terdapat permasalahan dalam kepuasan kerja yang guru rasakan berupa imbalan kerja, kondisi yang dirasakan belum cukup baik. Kepuasan kerja yang rendah akan membuat seorang guru menjadi pasif dan akan berdampak pada kualitas dari sekolah tersebut. Untuk dapat lebih mengetahui mengenai kepuasan kerja pelatihan, knowledge sharing, dukungan organisasi pada guru sekolah SMPN W,X,Y dan Z, peneliti juga melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner pada guru sekolah SMPN W, X, Y, dan Z. Pra riset ini dilakukan terhadap 15 guru dengan gambaran responden terdiri dari 12 perempuan dan 3 orang pria. Seluruh responden ini merupakan guru di sekolah smp negeri W, X, Y, Z dan berikut hasil dari kuesioner pra-riset :

Tabel 1.6. Data Kuesioner Pra Riset di SMPN W, X, Y dan Z

Kepuasan Kerja		Ya	Tidak
1.	Saya merasa nyaman dengan suasana sekarang	40%	60%
2.	Rekan kerja mepedulikan kesibukan saya.	26,7%	73,3%
3.	Gaji yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan sehari-harisaya.	33,3%	66,7%
Berbagi Pengetahuan		Ya	Tidak
7.	Saya memiliki pengalaman yang lebih terkait pekerjaan yang dilakukan.	46,7%	53,3%
8.	Saya selalu membagikan pengetahuan pada rekan kerja sesudah memperoleh pelatihan.	40%	60%
9.	Saya selalu membagikan pengetahuan yang saya miliki kepada rekan kerjabaik diminta maupun tidak.	33,3%	66,7%
Dukungan Organisasi		Ya	Tidak
10.	Organisasi peduli terhadap pendapat dan ide-ide saya.	46,7%	53,3%
11.	Organisasi selalu memperhatikan kesejahteraan saya.	26,7%	73,3%
12.	Organisasi selalu mempertimbangkan kepentingan terkait saya ketika mengambil keputusan.	40%	60%

Sumber : Data Diolah oleh Peneliti.

Berdasarkan dari hasil kuesioner pra-riset tersebut, variabel kepuasan kerja pada 3 pernyataan yang dilampirkan dapat dilihat kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan. Berdasarkan pra-riset ini terlihat bahwa rendahnya kepuasan kerja yang

dirasakan guru di smp negeri di Kecamatan Cakung.

Pada variabel berbagi pengetahuan dapat dilihat bahwa kegiatan berbagi pengetahuan yang dilakukan belum cukup baik. Berdasarkan pra-riset ini terlihat bahwa rendahnya berbagi pengetahuan yang dirasakan guru di smp negeri di Kecamatan Cakung. Apabila berbagi pengetahuan yang dimiliki guru tidak ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang menjadi menurun. Pada variabel dukungan organisasi dapat dilihat kurangnya dukungan yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan hasil pra-riset ini terlihat bahwa rendahnya dukungan organisasi yang dirasakan guru di smp negeri di Kecamatan Cakung. apabila dukungan organisasi yang dimiliki guru smp tidak mengalami kenaikan akan berdampak buruk pada sekolah dan kepuasan kerja yang menjadi rendah.

Pengetahuan adalah bagian terpenting pada kehidupan sosial bermasyarakat modern. Maka dari itu, peran kepemilikan pengetahuan di suatu lembaga di keseluruhan dapat mengalami peningkatan daya saing dan efisiensi lembaga tersebut. Mengidentifikasi, menyimpan, dan menerapkan berbagi pengetahuan dalam suatu organisasi dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Organisasi harus memahami pentingnya dalam mengelola dan memanfaatkan sepenuhnya pengetahuan individu dalam organisasi sebagai modal organisasi. Prosedur membagi ilmu yang didukung oleh lembaga (sekolah) dapat membuat guru merasa bahwa kebutuhan sosial mereka terpenuhi dan ini dapat memotivasi individu dan kelompok agar terus belajar dan belajar ketika organisasi melibatkan mereka pada proses berbagi dan dukungan kewirausahaan yang saling menguntungkan. pengetahuan.

Di era informasi, penting untuk dipahami bahwa informasi bergerak cepat masuk dan keluar dari organisasi. Dengan penerapan teknologi informasi dan telekomunikasi, revolusi dalam transmisi dan penggunaan informasi bukanlah hal baru. Guru yang merupakan pendidik harus memiliki pengetahuan yang luas yang dimana seorang guru memiliki tanggung jawab dalam mengajar, mendidik dan membimbing seorang murid, pengetahuan yang dimiliki seorang guru didambakan bisa meningkatkan wawasan dan pengetahuan pada seorang murid, dimana

seorang guru juga membutuhkan pengetahuan baru dengan cara saling berbagi ilmu pengetahuan atau pengalaman dengan rekan kerja guna mengembangkan ide-ide baru dalam proses belajar. Yang dapat meningkatkan kualitas seorang guru adalah berbagi pengetahuan.

(Rahmawati et al., 2021), Pengetahuan merupakan perputaran ilmu pada dua orang atau lebih, yang mana satu sisi memberikan pengetahuannya dan pihak lain menerima dan menyerapnya sehingga tercipta pengetahuan baru yang dibuat bersama. Penelitian sebelumnya tentang berbagi pengetahuan telah memberikan penjelasan berbagi pengetahuan yang berbeda, dimana pemahaman tentang berbagi pengetahuan sebagai perilaku sukarela orang yang memberikan akses pada pengetahuan dan pengalaman mereka kepada anggota organisasi lainnya.

Menurut (Dalati & Alchach, 2018), Berbagi informasi menjelaskan bahwa informasi yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja dan menghasilkan berbagai inovasi dan mempengaruhi kepuasan terhadap kinerja tersebut. (Raharso & Tjahjawati, 2016), berbagi pengetahuan adalah mekanisme dalam penyampaian pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain. Berbagi ilmu tidak hanya tentang memberi sesuatu kepada orang lain ataupun menerima sesuatu dari mereka atas dasar timbal balik. Namun, pertukaran dapat terjadi ketika orang secara alami tertarik untuk saling membantu membangun keterampilan dan kemampuan baru. Kesenjangan saat ini adalah kurangnya tindakan berbagi pengetahuan yang dilakukan seseorang di tempat kerja untuk membantu menemukan informasi dan sumber informasi.

Kepuasan kerja dapat meningkat apabila tugas dapat diselesaikan secara tepat waktu dan efisien. Sebuah jurnal (Ardiyanto & RIjanti, 2022), menunjukk bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya semakin banyak pengetahuan yang dibagikan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Sebuah jurnal (Rahmawati et al., 2021), menemukan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Berbagi pengetahuan adalah gambaran dalam bentuk komunikasi antara dua orang atau lebih untuk meningkatkan dan juga mengembangkan pengetahuan seseorang. (Dalati & Alchach, 2018) menjelaskan bahwa berbagi

pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berbagi ilmu dianggap penting dalam bekerja. Organisasi juga telah berupaya dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan cara mendorong praktik berbagi pengetahuan, namun dalam praktiknya, praktik berbagi pengetahuan belum cukup untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan. Hal ini didukung oleh penelitian yang hasilnya belum sejalan, seperti pada penelitian (Usmanova et al., 2020), menyatakan bahwa berbagi pengetahuan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya gap hasil penelitian pada hubungan praktik berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja tersebut membuatnya perlu dikaji ulang.

Dukungan organisasi adalah cara organisasi menghargai mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja dan sekaligus mewujudkan kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi menunjukkan perlakuan yang baik terhadap karyawan dengan menetapkan tugas umum berdasarkan timbal balik organisasi untuk peduli dan memperlakukan karyawan dengan baik. Dukungan organisasi yang dirasakan diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan dapat meningkatkan ekspektasi karyawan terhadap pembayaran kinerja. Dukungan organisasi yang diterima seorang guru dapat membantunya dalam bekerja dengan rasa nyaman yang dirasakan.

Dukungan yang diterima dapat menghilangkan hambatan ataupun kejenuhan yang dirasakan selama bekerja dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Menurut (Savitri & Komalasari, 2021), mendefinisikan bahwa dukungan organisasi merupakan suatu harapan dari karyawan bahwa organisasi menghargai karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dukungan organisasi dapat juga meningkatkan harapan karyawan bahwa organisasi dapat memberikan penghargaan yang lebih kepada karyawan yang dapat mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi upaya pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui kinerja yang baik. Menurut (Wijaya & Yuniawan, 2017), Dukungan organisasi menunjukkan kualitas hubungan karyawan dengan organisasi dengan mengetahui bagaimana karyawan percaya pada kontribusi yang diberikan

organisasi kepada mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh orang-orang yang merasa bahwa organisasi mereka mendukung mereka.

(Gap research) yang terjadi sekarang adalah kurangnya dukungan organisasi, termasuk kurangnya minat organisasi terhadap kontribusi dalam pekerjaan mereka dan kurangnya kepedulian pribadi. Penelitian ini juga didukung pada jurnal (Thevanes & Saranraj, 2018), menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Dukungan organisasi yang dirasakan dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Organisasi dapat menunjukkan dukungan mereka dengan cara memperdulikan pendapat dan juga memperhatikan kesejahteraan individu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja hal ini juga didukung oleh Meng (2019) menemukan hubungan positif yang substansial antara kepuasan kerja dan dukungan organisasi untuk guru pendidikan jasmani sekolah menengah pertama.

Demikian pula, Ji (2020) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memprediksi secara signifikan kepuasan kerja guru sekolah dasar dan menengah. Organisasi perlu untuk lebih memperhatikan dalam memberikan dukungan organisasi yang memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kinerja. Dukungan yang diberikan oleh organisasi ternyata belum cukup dalam memberikan rasa kepuasan akan kerjanya seperti pada penelitian terdahulu dimana dalam Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2021) berkata bahwa *Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. yang akan terjadi ini menunjukkan bahwa POS yang sudah diberikan oleh organisasi tidak memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan dengan baik.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah ialah untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan, kemudian memproses dan selanjutnya menganalisisnya berdasarkan teori yang dikumpulkan untuk mendapatkan kesimpulan. Perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana deskripsi dari Berbagai Pengetahuan, Dukungan Organisasi dan

Kepuasan Kerja pada SMPN di Kecamatan Cakung?

- b. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pada SMPN di Kecamatan Cakung?
- c. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pada SMPN di Kecamatan Cakung?
- d. Apakah Berbagi Pengetahuan dan Dukungan Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pada SMPN di Kecamatan Cakung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

- a. Untuk mengetahui deskripsi dari berbagi pengetahuan, 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.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan peneliti dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Institusi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja guru/karyawannya.

- b. Bagi Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan berbagi pengetahuan, dukungan organisasi dan kepuasan kerja serta dapat menjadi referensi dan juga masukan bagi para peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan

judul yang serupa.

- c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Diharapkan penelitian dapat dijadikan sebagai referensi dalam pembelajaran dalam menambah wawasan khususnya pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

