

## **BAB 5: PENUTUP**

Pada bab 5 mencakup kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, implikasi manajerial dan saran bagi penelitian selanjutnya bagi pihak lain yang ingin meneliti topik serupa.



## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

## 2.1 LANDASAN TEORI

### 2.1.1 KNOWLEDGE MANAGEMENT

Pada era perubahan industri ke era Knowledge ini membuat organisasi menyadari betapa pentingnya informasi sebagai sumber daya yang sangat bagus. Organisasi kemudian mulai memikirkan metode untuk lebih memanfaatkan Knowledge dalam menciptakan elemen manusia yang berkualitas yang mampu berinovasi dan unggul (Tsai, 2016). Knowledge dianggap sebagai salah satu aset berharga dalam organisasi modern dan telah menjadi salah satu faktor produksi yang penting dalam sebuah perusahaan modern, dan itu menjadikan sebuah faktor produksi yang penting dengan sumber daya manusia dan mesin adalah modal utama untuk pertumbuhan ekonomi dan pengembangan teknologi dan produksi. *Knowledge Management* menciptakan inovasi dan kemudian mengubahnya menjadi proses dan produk. Tujuan utama dari *Knowledge Management* adalah untuk memberikan pengetahuan bagi organisasi secara permanen dan menjadikannya sikap praktis yang melayani tujuan dari organisasi tersebut.

*Knowledge Management* adalah sebuah proses yang mencakup penciptaan pengetahuan, menemukan, meneruskan secara konsisten, dan belajar menggunakan pengetahuan untuk mencapai tujuan (Abualoush, 2018). *Knowledge Management* adalah disiplin dan fungsi tentang menumbuhkan budaya dimana pengetahuan dibuat, ditransfer, diperoleh, dan diterapkan untuk mendapatkan kinerja inovasi yang lebih tinggi untuk keunggulan kompetitif (Razzaq, 2019). *Knowledge Management* adalah fungsi Management dan disiplin yang dimaksudkan untuk merumuskan, menerapkan, dan mengevaluasi strategi yang memastikan aliran pengetahuan yang tepat kepada orang yang tepat pada waktu yang tepat dan di tempat yang tepat (Shujahat, 2018). *Knowledge Management* dapat dibagi menjadi dua komponen, yaitu: faktor penentu keberhasilan untuk Management pengetahuan (praktik Management pengetahuan dan infrastruktur Management pengetahuan) dan prosesnya (Kianto, 2019).

### 2.1.2 EMPLOYEE PERFORMANCE

*Employee Performance* merupakan sebuah konsep yang banyak mendapatkan perhatian dari para peneliti dalam bidang ilmu Management karena para peneliti menyadari betapa pentingnya konsep tersebut bagi individu dan organisasi. Abualoush (2018), berpikir bahwa *Employee Performance* adalah sebuah interaksi dan perilaku karyawan dan bahwa perilaku karyawan tersebut ditentukan oleh interaksi upaya dan kemampuan antara karyawan dengan organisasi, karena perilaku tersebut mewakili kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaannya dan memberikan hasil yang dicapai karyawan ketika dia melakukan posisi apapun dalam organisasi (Kianto, 2016). *Employee Performance* didefinisikan sebagai sebuah tanggapan perilaku yang mencerminkan tentang apa yang dipelajari atau dilatih oleh karyawan dan merupakan hasil produk dari kemampuan secara mental dan psikologis karyawan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan (Julita, 2018). Menurut Sabie (2020), kinerja adalah sebuah perilaku yang diadopsi oleh seorang karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. *Employee Performance* dijadikan sebagai sebuah pencapaian tugas atau keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini adalah sebuah fungsi dan aktivitas pekerja yang memberikan kontribusi pada tujuan dari perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kemauan untuk mencapai aspek baru dari pekerjaan yang pada gilirannya akan memberikan peningkatan produktivitas karyawan dalam perusahaan (Calvin, 2020). *Employee Performance* sebagai menjadi salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan sebuah perusahaan mengetahui apa yang diharapkan dan dapat menjadikan peran serta nilai atas hasil kinerja yang didasarkan pada karyawan tersebut. Penilaian kinerja karyawan dilakukan secara adil dan tidak memihak dengan menggambarkan kinerja aktual yang akurat, karena personalnya adalah apakah

karyawan memiliki perilaku yang kompetitif tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan dapat melahirkan perilaku yang tidak cepat puas terhadap hasil (Harahap & Tirtayasa, 2020).

1. Harahap & Tirtayasa (2020), berpendapat bahwa *Employee Performance* memiliki 6 indikator, yaitu:
2. Hasil Kerja: meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan.
3. Pengetahuan Pekerjaan: pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
4. Inisiatif: tingkat inisiatif karyawan selama melaksanakan tugas pekerjaan, khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul dalam kerja.
5. Sikap: semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.
6. Disiplin Waktu dan Absensi: ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan.

### **2.1.3 EMPLOYEE EMPOWERMENT**

Kebutuhan untuk mengubah gaya kerja administratif menjadi lebih mendesak terutama dengan awal milenium, kebutuhan ini diakibatkan oleh cepatnya perkembangan teknologi dan informasi (Tsai, 2016). Organisasi modern sudah mulai berupaya mengubah Management sumber daya manusianya dengan mengikuti strategi yang berfokus pada sumber daya manusia yang muncul melalui perkembangan ideologi manajerial dengan cara mengikuti perubahan untuk mendapatkan loyalitas dan afiliasi individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, lingkungan kompetitif organisasi meningkatkan kecepatan dan rata-rata dimana organisasi memerlukan inovasi untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi kompetitif karyawan. Manajer perusahaan modern harus tertarik untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam pemecahan masalah dan partisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan (Abualoush, 2018).

*Employee Empowerment* adalah sebuah konsep yang berakar dari pemberdayaan struktural, dalam teorinya kekuatan struktural dalam organisasi

mengusulkan bahwa pemberdayaan tempat kerja menyediakan karyawan dengan akses ke informasi, dukungan, sumber daya, dan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan untuk memungkinkan karyawan melakukan kerjanya dengan kemampuan terbaik yang dimilikinya (Badjie, 2019). Akses ke informasi menyamakan berada dalam lingkaran dalam hal formal dan informal yang terjadi yang berkaitan dengan organisasi. Akses informasi adalah tanda pengakuan dan kekuasaan yang memungkinkan karyawan untuk lebih baik dalam membuat keputusan, sehingga dapat bertindak dengan cepat, serta memiliki mandat dan kemauan untuk berbagi dengan orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan.

*Employee Empowerment* menjadi sebuah cara untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan, mengembangkan, dan menggunakan potensikaryawan, dan dianggap sebagai alat yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menemukan ide inovatif karyawan. *Employee Empowerment* diartikan sebagai menyediakan karyawan dengan informasi dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan (Abualoush, 2018). Baird (2018), mendefinisikan *Employee Empowerment* sebagai “berbagi dengan karyawan garis depan informasi tentang kinerja organisasi, informasi tentang penghargaan berdasarkan kinerja organisasi dan pengetahuan yang memungkinkan karyawan untuk memahami dan berkontribusi pada kinerja organisasi dan memberikan karyawan kekuatan untuk membuat keputusan yang memberikan pengaruh arah dan kinerja perusahaan. Menurut Pragiwani (2018), *Employee Empowerment* memiliki beberapa indikator, beberapa diantaranya yaitu:

1. Pekerjaan yang sesuai
2. Pekerjaan yang dilakukan sangat penting dan berarti
3. Keinginan memberikan yang terbaik
4. Rasa percaya diri pada kemampuan
5. Keinginan untuk mencapai target
6. Kemampuan untuk menyelesaikan kerja
7. Kemampuan dalam mengelola pelanggan

#### 2.1.4 JOB SATISFACTION

*Job Satisfaction* merupakan sebuah evaluasi yang menggambarkan seseorang karyawan atas perasaan sikapnya yang senang atau tidak puas dalam bekerja. *Job Satisfaction* pada dasarnya adalah sebuah yang bersifat individual, dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda satu dengan yang lain sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap sebuah kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi juga kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar, *Job Satisfaction* diartikan sebagai sebuah hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimana pegawai memandang pekerjaannya. Menurut Wagiman (2018), salah satu faktor yang menjadi pendorong manusia bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Salah satu teori kebutuhan manusia seperti yang digambarkan oleh Maslow bahwa setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu adalah kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Menurut Wahyudi & Tupti (2019), seorang pegawai akan merasa nyaman dan memiliki sikap loyalitas yang tinggi pada perusahaan apabila mendapatkan *Job Satisfaction* yang sesuai dengan apa yang diharapkannya. *Job Satisfaction* mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini tampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, dan biasanya ditunjukkan dalam hal tanggung jawab yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa *Job Satisfaction* merupakan faktor yang menjadi pendorong para karyawan untuk lebih hias dalam bekerja dan sekaligus memberikan motivasi kepada para karyawan dalam melakukan kerjanya.

Adapun indikator dari *Job Satisfaction* yang dikumpulkan dari penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi & Tupti (2019), yang akan digunakan dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Pekerjaan Itu Sendiri: Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, yang dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, dan menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan.

2. Gaji: Jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja karyawan.
3. Promosi: Promosi memiliki beberapa bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji karyawan.
4. Pengawasan: Pengawasan dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja seorang karyawan. pengawasan berpusat pada karyawan dan partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaan karyawan.
5. Rekan Kerja: kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga memberikan dampak yang positif yang tinggi pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Adapun beberapa indikator *Job Satisfaction* menurut Hasibuan (2017), antara lain:

1. Rasa menyenangkan suasana kerja.
2. Mengerjakan pekerjaan sampai selesai dan tepat waktu.
3. Senang menghadapi tantangan kerja.
4. Keinginan berkorban dalam pekerjaan.
5. Keinginan dalam menjaga pekerjaan dengan baik.
6. Keinginan untuk mencurahkan perhatian pada pekerjaan.
7. Semangat dalam bekerja.
8. Loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya.
9. Komitmen pegawai terhadap perusahaan.
10. Dedikasi dan pengabdian terhadap perusahaan.
11. Kehadiran karyawan terhadap perusahaan.
12. Ketaatan dengan peraturan kerja yang ada.
13. Hasil pekerjaan yang maksimal.
14. Kemampuan berinovasi dalam pekerjaan.
15. Kreativitas dalam bekerja.



## 2.2 PENELITIAN TERDAHULU

**Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	The role of Employees' Empowerment as an intermediary variabel between <i>Knowledge Management</i> and Information Systems on Employees' Performance, Shadi Habis Abualoush, Abdallah Mishael Obeidat, Ali Tarhini, Ra'ed Masa'deh, Ali Al-Badi, 2018	1. <i>Knowledge Management</i> 2. Information Systems 3. Employees' Empowerment 4. Employees' Performance.	Structural Equation Modeling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Knowledge Management</i> dan Information Systems berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employees Empowerment, di mana Employees Empowerment juga mempengaruhi Employees Performance. Namun, baik <i>Knowledge Management</i> maupun Information Systems terbukti berhubungan positif dengan Employees Performance. Selain itu, Employees Empowerment secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara <i>Knowledge</i>



				<i>Management</i> dan <i>Employees Performance</i> ; selain hubungan antara <i>Information Systems</i> dan <i>Employee Performance</i> .
2	The Effect of Leadership Style to <i>Job Satisfaction</i> , <i>Employee Engagement</i> , and <i>Employee Performance</i> . (Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon) Ni Nengah Rupadi Kertiriasih, I Wayan Sujana, I Nengah Suardika, 2018	1. Leadership style 2. <i>Job Satisfaction</i> , 3. employee engagement 4. <i>Employee Performance</i>	Structural equation modeling (SEM) berbasis varians atau SEM berbasis komponen yang dikenal dengan Partial Least Square (PLS).	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kerja karyawan melalui mediasi kerja. dan employee engagement, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap employee engagement, employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Effect Of Knowledge Management Activities And Dynamic Capabilities On Employee Performance In The Banking Sector: Empirical Evidence From Pakistan, Akram Kashif & Hilman Haim, 2018	1. <i>Knowledge Management</i> 2. <i>Dynamic Capabilities</i> 3. <i>Employee Performance</i>	Metode Kuantitatif	Penelitian ini menemukan bahwa aktivitas manajemen pengetahuan dan kapabilitas dinamis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan Pakistan.

4	Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and <i>Job Satisfaction</i> , Chaohui Wang, Jiahui Xua, Tingting Christina Zhang, Qinglian Melo Li, 2020	1. Hotel employee 2. Professional identity 3. Employee engagement 4. <i>Job Satisfaction</i> 5. Turnover intention	Structural Equation Modeling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa identitas profesional memiliki dampak positif terhadap keterlibatan dan kepuasan karyawan dan berdampak negatif terhadap turnover intention. sedangkan employee engagement dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.
5	The Role Of <i>Knowledge Management Infrastructure</i> In Enhancing <i>Job Satisfaction</i> : A Developing Country Perspective, Ra'ed Masa'deh, Dmaithan Abdelkarim Almajali, Ala'aldin Alrowwad &	1. <i>Knowledge Management infrastructure</i> , 2. <i>Knowledge Management</i> , 3. job performance	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian saat ini mengungkapkan bahwa ada dampak positif yang signifikan dari infrastruktur KM teknologi dan budaya terhadap kepuasan kerja, sedangkan infrastruktur KM struktural tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Juga, hasil

	Bader Obeidat, 2019		mengungkapkan perbedaan gender yang signifikan dalam persepsi dampak infrastruktur manajemen pengetahuan pada kepuasan kerja. Di sisi lain, uji ANOVA tidak menemukan perbedaan yang signifikan dalam dampak infrastruktur manajemen pengetahuan terhadap kepuasan kerja di antara kelompok berdasarkan usia, pengalaman, dan peringkat akademik.
--	------------------------	--	---

### 2.3 PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Upaya pengembangan ini dibutuhkan pengelola yang baik dan memiliki pengetahuan yang tepat dalam implementasi pemberdayaan karyawannya atau memiliki *Knowledge Management* yang baik, dan dapat melakukan perbaikan-perbaikan dalam sistem mengelola sumber dayanya (Pragiwani, 2018). *Knowledge Management* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Employee Empowerment*. *Knowledge Conversation* dan *Organizational Learning* menjadi sebuah faktor penting untuk memberdayakan karyawan dalam sebuah perusahaan (Meher & Mishra, 2019).

**H1: Knowledge Management berpengaruh positif terhadap *Employee Empowerment***

*Knowledge Management* adalah sebuah sumber daya organisasi yang paling penting, karena terletak di benak karyawan, klien, pemasok, dokumen, dan rutinitasnya itu adalah sebuah hasil dari pemrosesan data yang diubah menjadi informasi dan menjadi pengetahuan setelah dipahami, dan diterapkan secara berulang-ulang, dan dipraktikkan selama bekerja sampai mengakar dalam pikiran individu sebagai keadaan mental yang ditunjukkan secara jelas melalui pengalaman, keterampilan, dan kepandaian karyawan (Abualoush, 2018). Selain itu, *Knowledge Management* dianggap menjadi sebuah pilar utama yang ingin diterapkan oleh organisasi dan salah satu cara terbaik yang mereka lalui untuk meningkatkan *Employee Performance*, dengan merehabilitasi, mendidik, dan melatih tenaga kerja tentang Management pengetahuan. Perusahaan juga mencari, mengumpulkan, menyimpan, tersebar di semua tingkatan administrasi, dan mengembangkan informasi untuk berinvestasi dalam memiliki pengetahuan baru, dan menggunakan pengetahuan yang dimiliki saat ini dengan kapasitas dan efisiensi yang maksimum untuk mencapai keunggulan dalam *Employee Performance*. Abualoush (2018), menunjukkan bahwa dampak *Knowledge Management* pada karyawan dilakukan dengan mempengaruhi pembelajaran seseorang, dan pembelajaran adalah perubahan perilaku yang rasional atau konstan, dan menjadi sebuah proses yang memungkinkan individu memperoleh informasi dan keterampilan melalui interaksinya dengan sistem sosial dan budaya sekitarnya.

**H2: Knowledge Management berpengaruh positif terhadap *Employee Performance***

*Knowledge Management* adalah sebuah pertukaran pengetahuan antara orang, kelompok, unit perusahaan (Alias, 2018). Berdasarkan temuan

dari Saeed (2016), hubungan antara *Job Satisfaction* dengan *Knowledge Management* mempunyai banyak korelasi. Berdasarkan temuan tersebut, Saeed (2016), mengemukakan bahwa semakin tinggi *Knowledge Management*, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. ketika karyawan didorong untuk menerapkan *Knowledge Management* dengan karyawan lain, mereka akan mendapatkan lebih banyak kesempatan untuk mengembangkan ide baru, dan menggali informasi dan berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. hal ini juga terbukti dengan temuan penelitian ini bahwa karyawan berusaha untuk menerapkan *Knowledge Management* dengan karyawan lain yang bertujuan untuk membuat peningkatan yang signifikan dalam *Job Satisfaction*. Hasil ini sejalan dengan Trivellas (2015), yang juga melakukan eksplorasi hubungan positif antara *Knowledge Management* dengan *Job Satisfaction*.

**H3: Knowledge Management berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction**

Abualoush (2018), menunjukkan bahwa akeunggulan dalam *Employee Performance* dapat terjadi dengan mendorong karyawan, menyediakan sumber daya, dan mendelegasikan kekuasaan kepada mereka, memberi mereka kebebasan termasuk menghindari kontrol yang berlebihan, dan memberi mereka kesempatan untuk berbagi pendapat, mengambil keputusan mereka, dan melakukan pekerjaan mereka. Dengan demikian, kita dapat melihat bahwa ketika *Employee Empowerment* ditingkatkan, maka perusahaan akan menjadi lebih baik, karena karyawan akan lebih loyal pada perusahaan, dan akan mengerahkan segala upayanya untuk melayani perusahaan. Shih dan Tasi (2016), menambahkan bahwa *Employee Empowerment* bertujuan untuk memuaskan karyawan terhadap pekerjaan, perusahaan, dan kemudian membuat karyawan dalam perusahaan bekerja dengan lebih baik, yang juga berlaku pada status moral dan psikologis karyawan dalam perusahaan. *Employee Empowerment* juga dianggap sebagai

strategi administratif yang digunakan untuk mencapai efisiensi yang tinggi dan peningkatan efektivitas pada *Employee Performance*.

**H4: *Employee Empowerment* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance***

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Employee Performance* adalah *Job Satisfaction*. Badrianto & Ekhsan (2020), mengatakan bahwa *Job Satisfaction* yang tinggi akan mendorong terwujudnya organisasi secara efektif. Sedangkan tingkan *Job Satisfaction* yang rendah menjadi sebuah ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi perusahaan secara cepat atau lambat. *Job Satisfaction* adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana karyawan memberikan respon pada pekerjaannya dalam sebuah perusahaan (Doni, 2016).

**H5: *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance***

*Employee Empowerment* dapat memberikan pengaruh terhadap *Employee Performance* dalam dua cara yang berbeda, pertama dengan memberikan tujuan dimana setiap karyawan akan mengetahui tentang apa yang harus dilakukjan (memperjelas tugasnya) dan ini akan tercermin pada struktur perusahaan secara keseluruhan, setelah itu karyawan akan dapat membuat keputusan sendiri, dan kemudian mereka akan memiliki pengalaman dalam mengambil keputusan dengan berjalannya waktu. Cara kedua adalah bahwa *Employee Empowerment* berarti akuntabilitas, yang berarti kebebasan dalam pengambilan keputusan yang akan menempatkan semua karyawan dibawah tanggung jawab. Yang akan membuat para karyawan akan bekerja lebih efisien dan efektif. Hal ini juga sesuai dengan penelitian dari Shih dan Tsai (2016), yang menemukan bahwa *Employee Empowerment* dfapat membantu perusahaan untuk mengubah pandangan karyawan dan mendapatkan efisiensi yang lebih. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abualoush (2018),



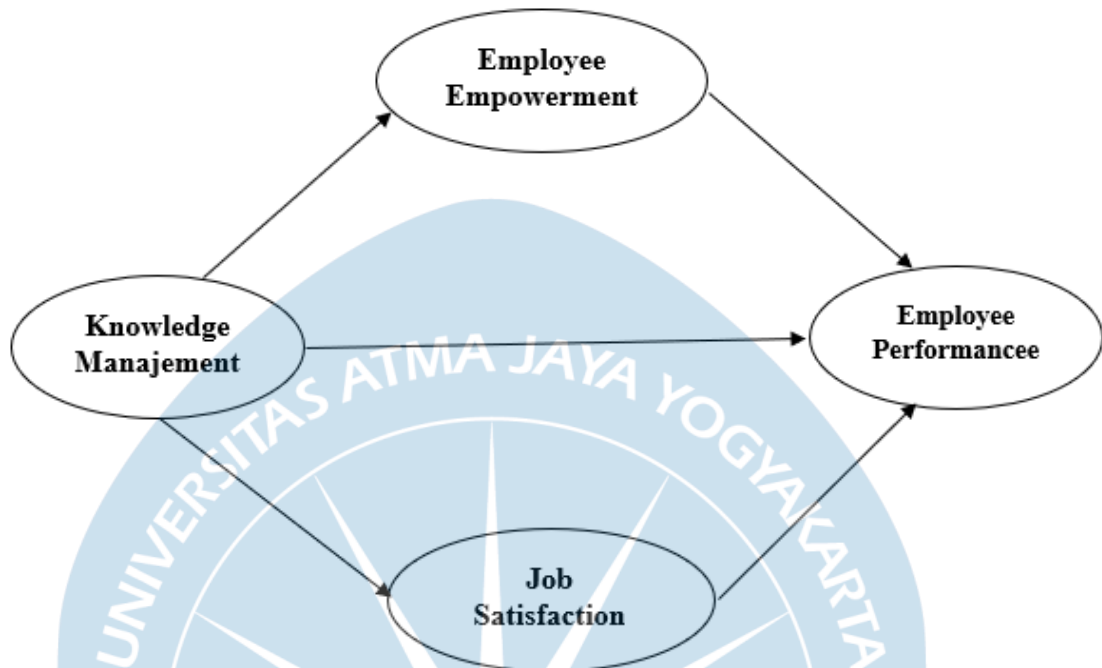
menyatakan bahwa *Employee Empowerment* mampu memediasi pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance*.

**H6: *Employee Empowerment* mampu memediasi pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance***

*Job Satisfaction* sebagai bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka dan aspek mereka yang berbeda, sebagai kombinasi dari karakteristik pekerja, lingkungan kerja, dan sifat dan sikap pribadi karyawan. Ini juga dapat digambarkan sebagai reaksi emosional terhadap pekerjaan yang terjadi ketika karyawan menilai seberapa banyak mereka telah mencapai hasil yang sudah ditargetkan dan ini adalah hasil dari fakta bahwa karyawan berusaha untuk mencapai dan memelihara korespondensi dengan lingkungan kerja mereka. Ini berarti bahwa karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka jika mereka merasa bahwa kapasitas, pengalaman, dan nilai mereka dapat diatur dalam lingkungan kerja mereka, dan bahwa lingkungan kerja menawarkan mereka kesempatan untuk tumbuh dan memberi penghargaan kepada mereka (Al-Abdullat & Dababneh, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Philip (2021), menyatakan bahwa *Job Satisfaction* mampu memediasi pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance*.

**H7: *Job Satisfaction* mampu memediasi pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Employee Performance***

## 2.4 GAMBAR MODEL



**Gambar 2. 1**  
**Model Hipotesis**