

**EMPLOYEE JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR OF TACIT KNOWLEDGE  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT IKM HAHA PRODUCTION SIDOARJO**

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI TACIT KNOWLEDGE  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA IKM HAHA PRODUCTION  
SIDOARJO**

**Moh. Fitroni Madjid**

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

[Fitomadjid13@gmail.com](mailto:Fitomadjid13@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research aims to determine employee job satisfaction tests as mediation of tacit knowledge to improve employee performance at IKM HAHA Production. The research method used is a quantitative method using the Structural Equation Model using Smart PLS 4. To measure the results of Tacit Knowledge as an independent variable, employee performance as the dependent variable and employee job satisfaction as an intervening variable. This research uses a sampling technique, namely purposive sampling with 35 respondents who have certain criteria. The results of this research show that the influence of Tacit Knowledge has a significant effect on employee performance, Tacit Knowledge has a significant effect on job satisfaction, Job satisfaction has no significant effect on employee performance, Tacit Knowledge has no significant effect on employee performance through job satisfaction.*

**Keywords:** Tacit Knowledge, Employee Performance, Employee Job Satisfaction

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui uji kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi *tacit knowledge* untuk meningkatkan kinerja karyawan pada IKM HAHA Production. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Model* dengan menggunakan Smart PLS 4. Untuk mengukur hasil dari *Tacit Knowledge* sebagai variabel independent kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan 35 responden yang dimiliki kriteria tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *Tacit Knowledge* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *Tacit Knowledge* berpengaruh pada kepuasan kerja, Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *Tacit Knowledge* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Tacit Knowledge, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi yang serba kompetitif, Industri Kecil dan Menengah (IKM) memiliki peran yang signifikan dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Dalam pengembangannya IKM memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, maka diperlukannya pengembangan sumber daya manusia guna kemajuan suatu organisasi untuk dapat bertahan dan bersaing dalam lingkungan bisnis yang semakin lama makin kompetitif (Suriani, 2022).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan

wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang berkaitan dengan perasaan dan sikap seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang secara langsung mempengaruhi perekonomian dan perilaku dalam bekerja (Kurniawan, 2018).]. *Tacit Knowledge* (Pengetahuan tacit) adalah bentuk pengetahuan yang tidak dapat dengan mudah diungkapkan atau ditransfer secara eksplisit, namun melekat dalam pengalaman, pemahaman, dan intuisi individu (Christyanto Sulisthio, 2017).

IKM Haha Production Sidoarjo merupakan brand produk lokal yang berasal dari kota Sidoarjo didirikan pada tahun 2020. Badan usaha yang bergerak dibidang konveksi yang menerima pesanan pembuatan berbagai mjam jenis pembuatan tas ransel/backpack, shopping bag, tas selempang/sling bag, dan berbagai jenis sepatu mulai berbahan canvas, jeans, sampai dengan kulit, sesuai keperluan dan permintaan klien. Haha production juga menerima pesanan baik dalam partai kecil maupun partai besar yang berbahan dasar mulai dari macam-macam kain, arizona, oscar, botega, sampai dengan kulit asli.

**Tabel 1. Laporan Rekapitulasi Hasil Produksi IKM Haha Production**

Tahun	Daftar Hadir			Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi Pencapaian Produksi	Selisih Pencapaian Produksi Kerja Karyawan	Ket
	Masuk	Telat	Absen/ tidak hadir					
2020	30	5	-	35	15.500.000	15.099.820	-400.180	Tidak Tercapai
2021	33	2	-	35	21.100.000	20.199.640	-900.360	Tidak Tercapai
2022	27	5	3	35	25.000.000	35.430.596	+10.430.596	Tercapai
2023	33	1	1	35	30.000.000	48.250.940	+18.250.940	Tercapai

Sumber : Observasi Peneliti

Berdasarkan tabel diatas rekapitulasi hasil produksi pada tahun 2020 dengan 35 karyawan mencapai 15.099.820 dengan selisih pencapaian kurang 400.180 maka dikatakan tidak tercapai. Pada tahun 2021 dengan 35 karyawan mencapai 20.199.640 dengan selisih pencapaian kurang 900.360 maka dikatakan tidak tercapai. Pada tahun 2022 dengan 35 karyawan mencapai 35.430.596 dengan selisih pencapaian lebih 10.430.596 maka dikatakan tercapai. Pada tahun 2023 dengan 35 karyawan mencapai 48.250.940 dengan selisih pencapaian lebih 18.250.940 maka dikatakan tercapai. Dari laporan rekapitulasi hasil produksi tersebut bahwa pada tahun 2020 dan 2021 produk

Haha Production dikatakan tidak tercapai sehingga membuat pencapaian produksi negatif. Pada tahun 2022 dan 2023 IKM Haha production mengalami peningkatan karena kepopuleran produk lokal dari kota Sidoarjo yang sudah dikenal oleh warga lokal tersebut.

Menurut (Imron & Pratiwi, 2022) yang berjudul ” Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Tacit Knowledge dan Religiusitas: Peran Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Studi Guru Madrasah Ibtidaiyah” ditemukan bahwa tacit knowledge berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (Rumijati, 2020) menunjukkan bahwa tacit knowledge berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syahputra & Jufrizen, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi yang terjadi pada penelitian ini adalah perusahaan harus lebih mengedepankan tacit knowledge terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dari *reseaech gap* tersebut peneliti dapat mengembangkan penelitian ini, karena terdapat kesenjangan antar hasil kepuasan kerja melalui mediasi tacit knowledge terhadap kinerja karyawan

Sebagai Tacit Knowledge bagi karyawan, perusahaan IKM Haha Production perlu memberi kesempatan karyawan yang memiliki experience, interaksi pribadi yang sebanding dengan kinerja karyawan. IKM Haha Production harus bersikap adil kepada semua karyawan dan tidak membedakanya. Pengalaman dan interaksi pribadi mampu mendorong karyawan

untuk meningkatkan kinerjanya dan mewujudkan prestasi terbaiknya bagi perusahaan. Jika experience karyawan semakin banyak maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan menjadi baik. Hal ini juga berdampak baik bagi karyawan, seperti adanya inovasi baru, ide ide baru. Perusahaan IKM Haha Production selalu menginginkan kinerja dari karyawan meningkat. Maka yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan kesempatan dan dorongan kepada karyawan dengan salah satunya adalah memberikan kesempatan karyawan untuk bereksplor diri diluar maupun dalam perusahaan untuk mendapatkan pengalaman sebanyak banyaknya. Memberikan pelatihan terhadap karyawan lainnya agar bekerjasama mencapai tujuan yang sama. Berdasarkan uraian tersebut, maka menjadi menarik untuk diteliti mengenai urgensi tacit knowledge terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pad IKM Haha Production

Adapun tujuan diselenggarakan penelitian ini ialah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui apakah tacit knowledge berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui apakah tacit knowledge berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi tacit knowledge berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **TINJUAN PUSTAKA**

1. Kinerja Karyawan merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi (Putri Primawanti & Ali, 2022). Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seorang

karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan seta berhasil secara kualitas maupun kauntitas (Silaen & Chairunnisah, 2021). Menurut Rani & Mayasari, (2015) Kinerja Karyawan merupakan suatu pencapaian berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan. Indikator kinerja karyawan yaitu Kuantitas Keluaran, Kualitas Keluaran, waktu keluaran, tingkat kehadiran, efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan, efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

2. Kepuasan Kerja Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Menurut D. Harahap & Khair, (2019) Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Bahri & Nisa, 2017). Dapat disimpulkan Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Indikator kepuasan kerja

yaitu menyenangkan perbuatannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja.

3. *Tacit knowledge* atau pengetahuan tersirat merujuk pada pengetahuan yang sulit diartikulasikan secara verbal, tetapi menjadi bagian penting dalam kinerja karyawan. Didalam aktifitasnya manusia memperoleh tacit knowledge melalui pengalaman pribadi dan sangat sulit untuk dikomunikasikan dengan orang lain yang belum pernah mengalami pengalaman itu sebelumnya (Christyanto Sulisthio, 2017). Menurut Waskito, (2023) *Tacit Knowledge* diartikan sebagai pertukaran pengetahuan antara individu-individu dan didalamnya diantara tim, unit organisasi dan organisasi. *Tacit Knowledge* merupakan pengetahuan individu yang dimiliki diri seseorang dan diperoleh secara tidak langsung dari pengalaman-pengalaman yang dimiliki individu tersebut, akan tetapi pengetahuan tersebut sulit untuk dikomunikasikan kepada orang lain (Setiawan, 2017). Dapat disimpulkan bahwa *tacit knowledge* merupakan pengetahuan yang tidak terucap, pengetahuan ini tidak dengan mudah dikodifikasikan dan tidak dapat dengan mudah ditransfer dari satu orang ke orang lain. Indikator *Tacit Knowledge* yaitu Experience, interaksi pribadi, community, situation.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

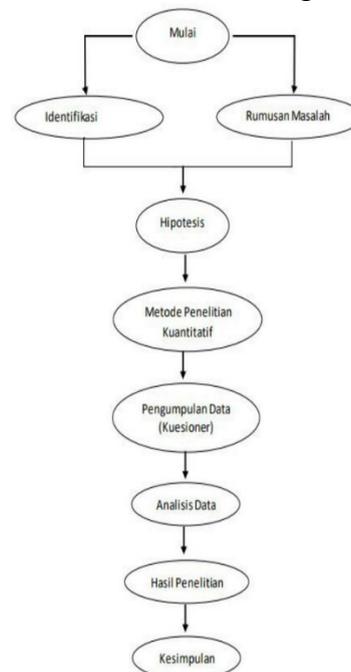
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu penelitian menggunakan data-data berupa angka yang selanjutnya dianalisis dengan alat bantu SEM (*Standart Equation Model*) PLS 4.0 yang bertujuan untuk

mengetahui hubungan variabel Kepuasan kerja karyawan sebagai mediasi *tacit knowledge* terhadap kinerja karyawan pada IKM Haha Production Production.

### Desain Penelitian

Metode penelitian kuantitatif adalah sebuah metode yang memakai data yakni angka-angka ditambahkan penekanan terhadap pengukuran hasil yang objektif disertai analisis statistik. Angka-angka yang digunakan dalam analisis statistik berasal dari skala objektif pengukuran unit analisis yang disebut variabel.

Desain penelitian peneliti tunjukkan melalui tabel sebagai berikut:



**Gambar 1. Desain Penelitian**

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di IKM Haha Production production yang

berjumlah 35 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh ini digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi. Karakteristik penentuan sampel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Merupakan karyawan IKM Haha Production production
- b. Seluruh Karyawan IKM Haha Production production
- c. Karyawan dikategorikan pengalamann kerja

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Kuisisioner

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung atau tidak langsung seperti media yang lainnya untuk dijawab sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Penyebaran kuisisioner diberikan kepada 35 responden yaitu karyawan IKM Haha Production production tanggulangin, sidoarjo.

**Tabel 2. Penilaian Skala Likert**

Simbol	Keterangan	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

#### 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang diperlukan peneliti. Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu dengan mengambil foto dan mengumpulkan data-data yang

berkaitan dengan profil IKM Haha Production, Tanggulangin Sidoarjo.

#### 3. Observasi

Observasi adalah suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah prosesproses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap berbagai macam hal yang berkaitan dengan obyek penelitian.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan metode analisa data dengan mengaplikasikan SEM PLS versi 4.0 agar bisa mengetahui korelasi non-linier antara variabel laten dan mengetahui koreksi nilai koefisien jalur berdasarkan korelasi itu. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan hasil model pengukuran (Outer Model) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model dan model struktural (Inner Model) Kriteria penilaian standar, yang harus dipertimbangkan, meliputi koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

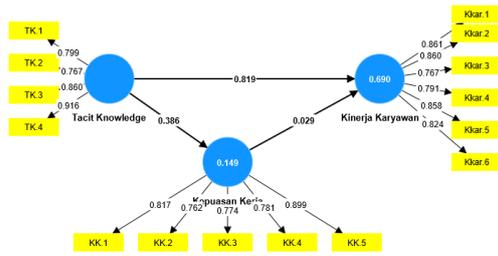
### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini terdiri dari karakteristik karyawan terhadap identitas karyawan untuk mengetahui sampel data yang diperoleh dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin perempuan dan laki-laki. Hasil analisis jenis kelamin perempuan dengan presentase perempuan 29,0% dan laki-laki 71,0%

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	25	71,0%
	Perempuan	10	29,0%
n		35	100%

Sumber: Data diolah penulis 2024



Gambar 2. Hasil Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber: Analisis Data SmartPLS 4.0

Uji Validasi dan Reliabilitas Bangun Keandalan

Pengujian reliabilitas konstruk dapat ditunjukkan menggunakan kriteria reliabilitas pada tabel 2 berikut

Tabel 4. Keandalan komposit, Cronbach Alpha dan Average Variance Die kstraksi (AVE)

	Cronbach's Alpha	Composi te Reliabilit y (rho_a)	Composi te Reliabilit y (rho-c)	Average Varianc e Extracte d (AVE)
Tacit Knowledge	0.864	0.912	0.903	0.701
Kinerja Karyawan	0.908	0.917	0.929	0.685
Kepuasan Kerja	0.870	0.965	0.904	0.653

Sumber: Analisis data SmartPLS 4.0

Hasil analisis pada yabel 4.2 dijelaskan bahwa nilai composite reliability dari variabel Tacit Knowledge, Kinerja karyawan, kepuasan kerja. Memiliki nilai > 0,70 yang berarti reliabel. Nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel tersebut memiliki nilai > 0,60 sehingga dapat dikatakan variabel. AVE memiliki nilai > 0,50 maka nilai AVE tersebut diinterpretasikan reliabel.

Outer Loading

Pengujian validitas konstruk dapat dijelaskan menggunakan Outer Loading sebagai berikut:

Tabel 5. Outer Loading

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (ESTDEV)	T Statistics (O/STDEV)
TK.1 <- Tacit Knowledge	0.799	0.755	0.080	28.708
TK.2 <- Tacit Knowledge	0.767	0.854	0.050	15.413
TK.3 <- Tacit Knowledge	0.860	0.870	0.038	22.573
TK.4 <- Tacit Knowledge	0.916	0.919	0.025	36.148

Kkar.1 <- Kinerja Karyawan	0.861	0.865	0.045	19.032
Kkar.2 <- Kinerja Karyawan	0.860	0.863	0.047	18.130
Kkar.3 <- Kinerja Karyawan	0.767	0.770	0.091	8.448
Kkar.4 <- Kinerja Karyawan	0.791	0.796	0.065	12.217
Kkar.5 <- Kinerja Karyawan	0.858	0.848	0.091	9.479
Kkar.6 <- Kinerja Karyawan	0.824	0.815	0.103	8.001
KK.1 <- Kepuasan Kerja	0.817	0.783	0.150	5.440
KK.2 <- Kepuasan Kerja	0.762	0.709	0.214	3.558
KK.3 <- Kepuasan Kerja	0.774	0.715	0.224	3.454
KK.4 <- Kepuasan Kerja	0.781	0.721	0.214	3.652
KK.5 <- Kepuasan Kerja	0.899	0.881	0.141	6.397

Sumber: Analisis Data SmartPLS 4.0

Hasil analisis pada table 3 menggambarkan nilai Outer Loading untuk setiap indikator variabel tacit knowledge, kinerja karyawan, kepuasan kerja. Memiliki nilai Outer Loading > 0,50.

Validitas Deskriminan

Uji validitas deskriminan dinilai berdasarkan pengukuran cross loading dengan konstruk.

Tabel 6. Validitas deskriminan

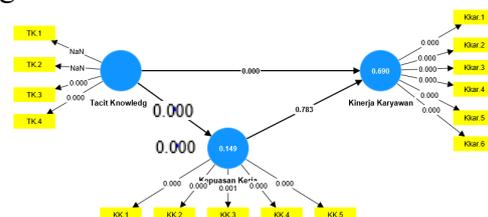
	Tacit Knowledge(X)	Kinerja Karyawan(Y)	Kepuasan Kerja(Z)
TK.1	0.799	0.454	0.311
TK.2	0.767	0.410	0.388
TK.3	0.860	0.880	0.283
TK.4	0.916	0.850	0.346
Kkar.1	0.659	0.861	0.179
Kkar.2	0.691	0.860	0.387
Kkar.3	0.535	0.767	0.117
Kkar.4	0.614	0.791	0.396
Kkar.5	0.756	0.858	0.275
Kkar.6	0.808	0.824	0.324
KK.1	0.246	0.228	0.817
KK.2	0.272	0.201	0.762
KK.3	0.244	0.199	0.774
KK.4	0.266	0.168	0.781
KK.5	0.439	0.455	0.899

Sumber: Analisis Data SmartPLS 4.0

Hasil table 4. Perbedaan nilai indikator pada variabel laten dilihat dari cross loading memiliki nilai > 0,0, untuk masing masing variabel tacit knowledge, kinerja karyawan, kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis Model Keluaran

Berdasarkan kerangka konseptual yang dibuat dalam penelitian ini maka model keluaran dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 3. Hasil Inner Model

Sumber: Analisis Data SmartPLS 4.0

**Kembaikan Model Fit**

Nilai R-Square dalam penelitian digunakan untuk mengetahui pengaruh besarnya variabel dependen yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 7. R-Square**

R-Square	
Kepuasan Kerja (Z)	0.149
Kinerja Karyawan (Y)	0.690

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 2023

Hasil tabel 5 menjelaskan bahwa nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,149, dimana variabel tacit knowledge dapat menjelaskan 14,9% keuasan kerja. Sedangkan sisa 100% - 14,9% = 85,1% dapat menjelaskan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai R-Square variabel kinerja karyawan sebesar 0,690 yang berarti tacit knowledge dapat menjelaskan kinerja karyawan 69%. Sedangkan sisa 100% - 69% = 31% dapat menjelaskan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis**

Hasil pengujian hipotesis terdapat pada tabel 4.6 koefisien jalur yang ditunjukkan pada perkiraan output untuk pengujian model structural adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis secara langsung**

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (ESTDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Tacit Knowledge -> Kinerja Karyawan	0.819	0.834	0.059	13.839	0.000
Tacit Knowledge -> Kepuasan Kerja	0.386	0.414	0.149	2.585	0.010
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.029	0.033	0.105	0.275	0.783

Sumber: Analisis Data SmartPLS 4.0

Hasil analisis uji hipotesis efek langsung pada tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) tacit knowledge berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistic sebesar 13.839 > 1,96 dengan P-value sebesar 0.000. 2) Tacit Knowledge berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-Statistic

sebesar 2.585 > 1,96 dengan p-value sebesar 0.010. 3) Kepuasan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai T-statistic sebesar 0.275 > 1,96 dengan P-Value sebesar 0.783.

**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung**

	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (ESTDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Tacit Knowledge -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.011	0.016	0.047	0.239	0.811

Sumber: Analisis Data SmartPLS 4.0

Hasil analisis uji hipotesis secara tidak langsung pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Tacit Knowledge tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai T-statistic sebesar 0.239 > 1,96 dengan P-Value sebesar 0.811.

**Pembahasan**

**1. Tacit Knowledge berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis dapat menunjukkan bahwa tacit knowledge berdampak penting dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IKM HAHA Production. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan tacit knowledge yang diberikan perusahaan dapat secara nyata meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan dilapangan karyawan IKM HAHA Production memiliki keterampilan atau keahlian yang berasal dari experience individu, dengan begitu karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan terampil. IKM Haha Production memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeksplor dirinya agar lebih berkembang dan memiliki inovasi ide ide yang baru diluar maupun didalam perusahaan.

Hasil analisis yang telah dilakukan juga searah dengan studi sebelumnya yang sudah diteliti oleh Waskito, (2023) menyatakan bahwa pernyataan hasil

semua bahwasannya tacit knowledge memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan.

## **2. Tacit Knowledge berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis dapat menunjukkan bahwa tacit knowledge berdampak penting dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada IKM Haha Production. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan tacit knowledge yang diberikan perusahaan dapat secara nyata meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa karyawan IKM Haha Production memiliki prestasi kerja karena sangat semangat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Perusahaan IKM Haha Production juga selalu mengapresiasi usaha yang dilakukan karyawan tersebut.

Hasil analisis yang telah dilakukan juga searah dengan penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh (Simanjuntak & Sitio, 2021) menyatakan bahwasannya Tacit Knowledge berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak penting dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IKM Haha Production. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil temuan dilapangan karyawan IKM Haha Production masih belum mampu untuk menerapkan kedisiplinan masih ada beberapa karyawan yang tidak memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. IKM Haha Production kurang memberikan motivasi kerja kepada karyawan yang tidak semangat dalam bekerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (Syahputra & Jufrizen, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **4. Kepuasan Kerja sebagai mediasi Tacit Knowledge tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan**

Hasil analisis dapat menunjukkan bahwa kepuasan sebagai mediasi tacit knowledge tidak berdampak penting dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada IKM Haha Production. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan tacit knowledge yang diberikan perusahaan dapat menurunkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil temuan dilapangan bahwa karyawan IKM Haha Production masih bersifat individu yang pengalaman hanya dirasakan diri sendiri oleh karyawan tersebut dan belum berdampak terhadap karyawan lainnya, selain itu menurut karyawan dukungan dari perusahaan terhadap tacit knowledge dirasa belum maksimal. Hal tersebut membuat karyawan lainnya yang tidak memiliki experience juga merasa keberatan. Perusahaan IKM Haha Production harusnya memberi wadah kepada karyawan yang memiliki pengalaman untuk di share kepada karyawan lainnya dengan dukungan yang diberikan oleh perusahaan berupa pelatihan dan memberikan motivasi kerja dengan berupa gathering agar memiliki rasa kekeluargaan, kebersamaan dan mengenal karyawan satu dengan lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Auliana & Achmad, 2023) menunjukkan bahwa

kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara tacit knowledge terhadap kinerja karyawan.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil studi dan bahasan di atas, maka bisa diambil simpulan pada studi berikut ialah:

1. Tacit knowledge terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada IKM Haha Production. Artinya semakin banyak tacit knowledge maka semakin baik kinerja karyawan.
2. Tacit Knowledge terbukti mampu mempengaruhi kepuasan kerja pada IKM Haha Production. Artinya semakin banyak tacit knowledge maka semakin baik kepuasan kerja.
3. Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada IKM Haha Production. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Tacit Knowledge tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada IKM Haha Production. Artinya semakin kuat tacit knowledge melalui tingkat kepuasan kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Penelitian ini masih membutuhkan beberapa perbaikan untuk dilakukan pada penelitian selanjutnya yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian yang sejenis sehingga dapat menjadikan penelitian ini lebih baik. Adapun beberapa saran perbaikan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada perusahaan IKM HAHA Production kurang baik dalam penerapan tacit

knowledge. Karyawan belum merasa di akui dan diapresiasi atas kontribusi mereka dengan memahami dan menghargai tacit knowledge yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan pribadi, kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

2. Untuk mengembangkan kinerja tacit knowledge yang lebih efektif didalam perusahaan perlu komunikasi terbuka, mentorship dan peluang pengembangan dapat membantu dalam menggali dan memanfaatkan pengetahuan tacit knowledge secara optimal.
3. Peneliti menyarankan Perusahaan IKM HAHA Production memberikan apresiasi dan diakui atas kontribusi karyawan yang dapat tercermin dalam Iacit Knowledge agar karyawan lebih puas dengan pekerjaan mereka

### DAFTAR PUSTAKA

- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Indonesia*, 11(1), 1–5.  
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/5737>  
[https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5737/15911093\\_FAJAR\\_KURNIAWAN\\_MM\\_46\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/5737/15911093_FAJAR_KURNIAWAN_MM_46_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Christyanto Sulisthio, A. yulianus. (2017). Analisis Pegaruh Tacit. *Analisis Tacit*.
- Dr. Seri Suriani, SE, M. (2022). *knowledge management dan sumber daya (kajian terori dan implementasi)*.

- Harahap, D., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Imron, A., & Pratiwi, R. (2022). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Tacit Knowledge dan Religiusitas: Peran Motivasi Berprestasi Sebagai Mediasi Studi Guru Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3713–3719. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2693>
- Kurniawan, F. (2018). Pengaruh Knowledge Management dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Islam Indonesia*, 11(1), 1–5.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Indria. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=Pengaruh%20Budaya%20Organisasi%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Karya%20Indah%20Buana%20Surabaya)
- Rumijati, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 226–245. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228>
- Setiawan, M. T. (2017). Penerapan Tacit Knowledge Dan Explicit Knowledge: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kebijakan Kompensasi (Studi pada Karyawan Hotel Zam Zam Kota Batu). *Jurnal MD*, 3(2), 213–224. <https://doi.org/10.14421/jmd.2017.32-06>
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. 2(1), 42–54.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Waskito, J. (2023). Pengaruh Tacit Knowledge dan Technological Capability Dengan Mediasi Innovation Behavior Terhadap Kinerja. 7(2), 357–373.