



Pengaruh Iklim Organisasi Dan Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Produktif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu

The Influence of Organizational Climate, Knowledge Sharing on Productive Behavior with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Wonoayu Community Health Center Employees

Rachmawati
202010200322

PROPOSAL TUGAS AKHIR

(ARTIKEL/KARYA TULIS
ILMIAH)

Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
November, 2023

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR
(ARTIKEL/ KARYA TULIS ILMIAH)

Judul : Pengaruh Iklim Organisasi dan Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Produktif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu
Nama Mahasiswa : Rachmawati
NIM : 202010200322

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing

Dr Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M C.H.C.M
NIDN/NIDK. 0705027502

Diketahui oleh

Ketua Program Studi

Dr Vera Firdaus S.Psi., M.M.
NIDN/NIDK. 0715067304

Tanggal Pengesahan
(17 November 2023)

DAFTAR ISI

COVER.....	1
LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR	2
I. Pendahuluan.....	4
II. Literatur Review	6
III. Metode	12
DAFTAR PUSTAKA.....	14

The Influence of Organizational Climate, Knowledge Sharing on Productive Behavior with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Wonoayu Community Health Center Employees

Pengaruh Iklim Organisasi, Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Produktif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Wonoayu

I. Pendahuluan

Pengembangan kesejahteraan di Indonesia merupakan daya masyarakat Indonesia yang teratur dan untuk meningkatkan kesadaran diri, pengendalian diri, dan keterampilan hidup sehat untuk mendukung kemakmuran yang lebih ketat. Satu-satunya aspek terpenting dalam peningkatan kesembuhan yakni dengan adanya keberadaan puskesmas. Puskesmas merupakan sebuah institusi yang memberikan pelayanan kepada pasien, dan berkepentingan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas untuk pasiennya[1]. Pemerintah Indonesia memiliki kewajiban untuk menjamin atas terpenuhinya hak-hak yang mendasar yang dimiliki warga Indonesia untuk mendapat akses pelayanan kesehatan. Dalam hal ini pemerintah bertanggung jawab secara keseluruhan di bidang kesehatan dengan menawarkan perawatan medis yang tepat buat Masyarakat sebagaimana diatur dalam UUD 1945 Pasal 34 ayat 3 yang menyatakan bahwa Negara bertanggung jawab untuk memberikan akses kepada penduduk ke prasarana dan sarana kesehatan yang memadai [2].

Tenaga medis memiliki peran yang penting dalam lingkup masyarakat. Upaya pemerintah dalam memperbaiki Kesehatan Masyarakat yang semakin tinggi, dan memperbaiki mutu pelayanan Kesehatan Masyarakat seperti berobat, rawat jalan, dan pengobatan. Untuk penyelenggaraannya, pusat kesehatan masyarakat sebagai kordinator yang memimpin fasilitas pusat kesehatan masyarakat dan jawaban kepada kepala dinas Kesehatan daerah. Puskesmas merupakan sarana yang menyediakan fasilitas kesehatan yang memiliki memainkan peran penting dalam menentukan apakah sebuah program kesehatan masyarakat yang sudah dirancang oleh pemerintah agar tujuan tersebut berjalan dengan lancar dan bisa mencapai tujuan tertentu diperlukan pengarahan dari pimpinan dan dari pihak manajemen[3]. Puskesmas wonoayu adalah unit Kesehatan Masyarakat yang berada Tengah – tengah Masyarakat yang mudah di akses dan letaknya strategis. Puskesmas Wonoayu terletak di Jl. Raya Wonoayu No.1, Popoh, Jimbaran Kulon, Kec. Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Beragam jenis pelayanan di fasilitas medis yaitu di layanan dalam dan luar ruangan Pusat Kesehatan. Pelayanan fasilitas puskesmas meliputi poli umum, poli kesehatan ibu dan keluarga berencana, poli anak dan remaja, poli lansia, poli gigi, UGD Ada pelayanan tambahan yakni posyandu balita dan ibu hamil, posyandu remaja, posbindu PTM dan layanan Gizi Masyarakat.

Pelayanan medis yang baik tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara meningkatkan perilaku produktif pegawai puskesmas. Seseorang yang menunjukkan menjadi produktif berarti orang akan menurunkan dampak positif bagi kalangan kreatif dan inovatif penuh perhatian dalam interaksi sosial. manajemen produktivitas dan kewirausahaan dikaitkan dengan perilaku produktif di antara karyawan.[4] perilaku produktif ialah yang berperan dalam menjalankan kegiatan di dalam perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan adapun faktor yang menjadi pengaruh perilaku produktif salah satunya yaitu iklim organisasi.

Iklim organisasi mengacu mengikuti standar lingkungan didalam akan dialami perkumpulan yang membentuk perilaku akan dapat diekspresikan dalam berbagai fitur atau atribut yang unik bagi organisasi[5]. Selain iklim organisasi yang mempengaruhi pada perilaku produktif yaitu knowledge sharing. Karena pengetahuan dan kesuksesan organisasi berkorelasi kuat, maka pengetahuan sangat penting dalam organisasi. Proses pemberian keterampilan dan bakat di seluruh personel dikenal sebagai berbagi pengetahuan [4]. Selain iklim organisasi dan knowledge sharing yang bisa mempengaruhi perilaku produktif. dan secara tidak langsung kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku produktif.

Menurut[5] kepuasan kerja merupakan perspektif yang luas yang dimiliki seseorang sehubungan dengan pekerjaannya dan perbedaan antara berapa banyak hadiah yang tersedia mereka yakni seharusnya mereka terima dan jumlah hadiah yang mereka dapatkan yang sesungguhnya mereka terima. Menurut [5] mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, ketika mereka memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah ukuran sikap individu terhadap pekerjaan mereka. Hal ini

terlihat dari pandangan optimis pekerja terhadap pekerjaan mereka dan setiap tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja.

Tabel 1. Daftar absensi puskesmas wonoayu

Bulan	Jumlah	Jumlah ketidakhadiran			Jumlah hari	Presentase
		Sakit	Izin	Alpha	Absen	
Mei	110	2	1	1	5	30%
Juni	110	3	5	2	10	70%
Juli	110	1	1	2	4	25%
Agustus	110	5	2	2	9	65%
September	110	1	3	2	6	40%

sumber : puskesmas wonoayu

Dari data diatas menunjukkan bahwa puskesmas wonoayu masih mengalami penurunan perilaku produktif karyawan setiap bulan karena absen ketidakhadiran ini ada indikasi perilaku produktif yang belum optimal. rendahnya perilaku kerja karyawan di akibatkan oleh ketidakseimbangan pekerjaan dengan kompensasi yang didapatkan oleh karyawan hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku produktif yang belum optimal sehingga yang diharapkan intansi khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dapat terwujud sesuai dengan rencana yang ditetapkan. khususnya puskesmas dikatakan produktif apabila pengetahuan tentang pentingnya menjaga kesehatan masyarakat meningkat dan kondisi organisasi atau devisi harmonis dan kompak dalam berkolaborasi dalam memberikan perawatan yang terbaik untuk pasien.

Dari penelitian terdahulu menurut [6] mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap perilaku produktif. iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja berlangsung terhadap perilaku produktif. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku produktif. Menurut peneliti lain [5] menyatakan bahwa iklim organisasi berkontribusi negatif tidak signifikan perilaku produktif. Peneliti lainnya [7] juga mengatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Bedasarkan pemaparan diatas, peneliti memutuskan membuat penelitian untuk mengetahui tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Produktif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada puskesmas wonoayu”**

Rumusan masalah:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif?
2. Apakah knowledge sharing berpengaruh positif terhadap perilaku produktif?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku produktif?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif melalui kepuasa kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah knowledge sharing berpengaruh positif terhadap perilaku produktif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

Pertanyaan Penelitian: Apakah iklim organisasi dan knowledge sharing terhadap perilaku produktif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi puskesmas?

Tujuan penelitian: untuk menguji perilaku produktif pada Puskesmas Wonoayu dengan menempatkan dua variabel independent yaitu iklim organisasi dan knowledge sharing dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menggunakan pegawai puskesmas wonoayu.

Kategori SDGs: Dalam penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) SDGs yaitu Mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua dikarenakan membahas mengenai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan membuka lapangan kerja. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

II. Literatur Review

Iklim Organisasi

Lingkungan eksternal, yang meliputi perubahan teknologi dan munculnya klien baru, saingan, aturan, barang, dan model bisnis, serta sejarah organisasi, kepemimpinan, strategi organisasi, dan pengaturan organisasi seperti pendelegasian tugas, program insentif dan penilaian, evaluasi kinerja, kebijakan, dan prosedur, semuanya memengaruhi iklim organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan. Ukuran dan struktur organisasi, jaringan komunikasi, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas sistem adalah beberapa faktor yang membentuk iklim organisasi.[8].[9] Iklim organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, termasuk kemajuan teknologi, bertumbuh baru serta sejarah organisasi, atasan mengatur kegiatan didalam perusahaan dan struktur organisasi seperti pendelegasian instruksi, program insentif dan penilaian, evaluasi kinerja, kebijakan, dan prosedur. Iklim organisasi dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk kompleksitas sistem, jaringan komunikasi, ukuran dan struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan. Menurut[6] Litwin dan Stringer dalam Wirawan dengan mengemukakan enam dimensi iklim organisasi yaitu :

1) Struktur

Di struktur ini mencakup berbagai perihal yang berkaitan dengan situasi pelaksanaan tugas, termasuk hal-hal yang terkait dengan langkah dan tindakan dari pihak pimpinan manajemen serta memberikan pemahaman dan penanaman tujuan dan misi organisasi kepada setiap anggota.

a. Kompleksitas

Peningkatan salah satu dari jenis diferensiasi ini secara otomatis akan menambah kompleksitas struktur sebuah organisasi.

b. Formalisasi

Formalisasi mengacu pada sejauh mana pekerjaan dalam organisasi dilakukan. Apabila pekerjaannya sangat formal, pemangku pekerjaan akan memiliki kebebasan yang sedikit sekali untuk memilih apa yang harus dikerjakan, kapan dan bagaimana harus dikerjakan.

c. Sentralisasi

tingkat pengambilan keputusan dikonsentrasikan pada suatu titik tunggal didalam organisasi

2) Tanggung Jawab

menggambarkan rasa tanggungjawab yang tumbuh dalam organisasi, sehingga setiap anggota benar-banar memiliki tanggungjawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output.

a. internal

yang bertanggung jawab sosial praktik yang terutama berhubungan dengan karyawan dan terkait dengan isu – isu seperti investasi dalam perubahan modal, kesehatan dan keselamatan serta manajemen manusia, sementara praktik – praktik lingkungan yang bertanggung jawab terkait terutama untuk pengelolaan sumber daya alam dan penggunaan sumber daya lainnya dalam produksi.

b. Eksternal

sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi.

3) Resiko

Kemampuan menerima resiko dan tantangan dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam situasi kerja yang bagaimanapun.

a. ketidakpastian

kondisi di mana pimpinan perusahaan tidak memiliki informasi yang cukup mengenai kondisi lingkungannya.

b. konsekuensi

adalah akibat dari inovasi yang langsung menerpa individu atau sistem sosial, dimana akibatnya memang sudah diprediksi atau diinginkan akan terjadi.

4) Imbalan dan Sanksi

Menunjukkan bagaimana system pemberian imbalan dan sanksi yang berlaku dalam organisasi.

a. sistem waktu

Pada sistem ini besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu, administrasi pengupahannya dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun harian. Besarnya upah atau gaji hanya didasarkan pada lama bekerja, bukan dikaitkan pada prestasi kerja. .

b. Sistem hasil (output)

Sistem ini menetapkan upah berdasarkan kesatuan unit yang dihasilkan pekerja. Upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik yang akan memperoleh balas jasa lebih besar

c. Waktu pembayaran kompensasi

Yaitu kompensasi harus dibayar tepat waktu, jangan sampai terjadi penundaan agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar sehingga kesenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik.

5) Kehangatan dan Dukungan

Suasana interaksi antar anggota organisasi.

a. persepsi dukungan atasan

dukungan yang diberikan atasan untuk memperkuat pentingnya nilai aktivitas pembelajaran dan pengembangan.

b. persepsi reward

mempunyai peran penting mempertahankan dan membangun motivasi

c. kondisi kerja

fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.

6) Konflik

Menggambarkan suasana yang terjadi dalam organisasi jika muncul permasalahan dalam perjalanan aktivitas organisasi. Semua.

a. Komunikasi yang buruk

Komunikasi yang buruk ini seringkali terkait dengan ketidakjelasan pesan-pesan yang disampaikan; atasan kadang-kadang menganggap bahwa pesan-pesannya jelas sementara bawahannya bingung tentang apa yang harus dilakukan.

b. Konflik yang tidak tepat

Umpan balik negatif yang disampaikan dengan cara-cara yang menyinggung si penerima, ketimbang berfokus pada cara-cara melakukan pekerjaan secara lebih baik.

c. Ketidakpercayaan

Semakin kuat kecurigaan orang bahwa pihak lain akan merugikan atau mengganggu, dan mengabaikan kepentingannya, semakin besar kemungkinan terbinanya hubungan yang diwarnai konflik dengan pihak lain.

Knowledge sharing

Menciptakan komunitas kolaborator, mempromosikan berbagi pengetahuan, mendorong proses pembelajaran dalam suatu organisasi, Adapun mengembangkan kapasitas untuk memenuhi kewajiban pribadi dan profesional seseorang adalah aspek-aspek dari berbagi pengetahuan[10]. [11] Knowledge Sharing beranggapan bahwa sebuah rangkaian yang sistematis dalam mendistribusikan pengetahuan kepada seseorang dan meningkatkan profitabilitas organisasi melalui berbagai media yang variatif.

Menurut[12] Marquardt indikator dalam knowledge sharing yakni :

1. Di dalam sebuah organisasi, pengetahuan dapat ditransfer dengan sengaja melalui berbagai cara, termasuk rotasi pekerjaan, pendampingan, pelatihan, dan metode tertulis dan lisan.
 - a. Memberikan peluang yang sama untuk individu dalam organisasi untuk mengakses dan mempelajari pengetahuan
 - b. menyiapkan konsep dasar inovasi dengan tersedianya beragam pengetahuan.
2. Jaringan informal, gugus tugas, mitos, dan cerita adalah beberapa cara transfer pengetahuan yang tidak disengaja dalam organisasi dapat terjadi.
 - a. ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas pekerjaan
 - b. memberi peluang bagi semua anggota organisasi untuk memberi akses pengetahuan

Perilaku Produktif

menurut[6] Perilaku produktif jenis pekerjaan yang kreatif, inventif, dan konstruktif yang dihasilkan oleh seorang individu dalam sebuah organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang berarti dan nyata terhadap lingkungan kerja tempat mereka bekerja. masukan yang konstruktif dari seorang individu mengenai lingkungan tempat mereka berada Ketika individu dalam suatu organisasi memiliki ide-ide yang konstruktif, imajinatif, dan kreatif, maka diharapkan produktivitas akan meningkat. Individu yang produktif menunjukkan potensi, persepsi, dan kreativitas yang paling tidak ingin mengembangkan kemampuannya sehingga dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri dan lingkungannya. [13]perilaku produktif merupakan proses interaksi antar individu dengan lingkungan kerja . Menurut [6] indikator – indikator dalam perilaku produktif :

1. lebih sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan
kualifikasi dianggap mendasar bagi pekerjaan dianggap bahwa produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar .
 - a. meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
 - b.mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
2. Dapat bergaul dengan efektif .
kemampuan untuk memantapkan hubungan antara pribadi yang positif.
 - a. meningkatkan rasa jujur, dan tidak egois .
 - b. untuk saling memberikan informasi tentang para pegawai untuk menambah pengetahuan .
3. Dewasa dalam bertanggung jawab
kemampuan dan kemauan seseorang untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan . bertanggung jawab dan tidak mudah terpengaruh emosi sikap ini penting untuk dimiliki oleh setiap individu, terutama untuk menghadapi situasi yang sulit dan membutuhkan keputusan yang tepat .
 - a. mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan pada tugas – tugasnya
 - b. didalam fase yang bertindak positif dan sebagai dampak kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan hidup dengan bijak
4. Keterlambatan
sebagai waktu pelaksanaan yang tidak dimanfaatkan sesuai dengan rencana kegiatan sehingga menyebabkan satu atau beberapa kegiatan mengikuti menjadi tertunda atau tidak diselesaikan tepat sesuai jadwal yang telah direncanakan.
 - a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.
 - b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Kepuasan Kerja

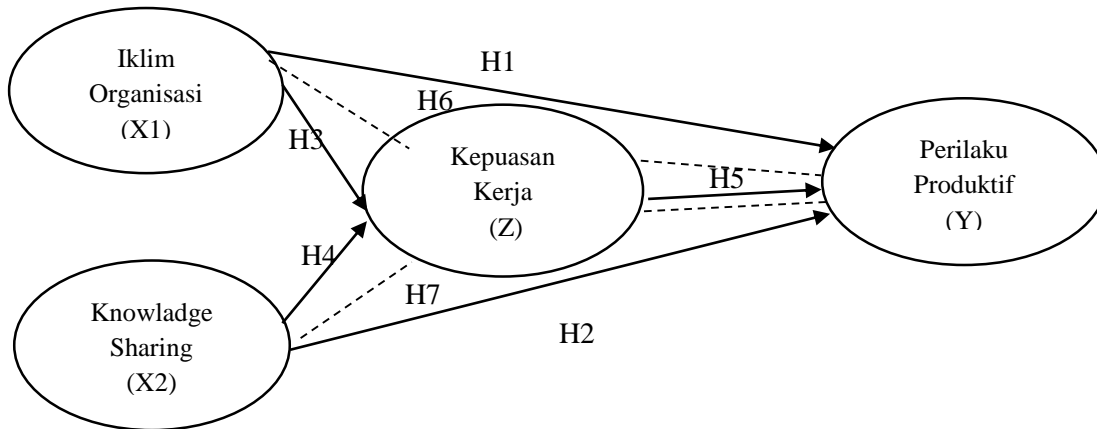
Menurut [14] kepuasan kerja Sejauh mana orang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka dikenal sebagai kepuasan kerja. sikap positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian terhadap atribut-atributnya dikenal sebagai kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi, yang pada dasarnya terdiri dari kemampuan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Lingkungan yang kondusif untuk bekerja dengan baik akan memotivasi karyawan untuk berkinerja dengan baik. Seberapa efektif anggota organisasi dikelola, dikembangkan, dan dihargai oleh perusahaan mereka merupakan indikator yang baik dari iklim organisasi [15] .

Menurut [12] kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self)
Kepuasan ketika pekerjaan seseorang menawarkan tugas-tugas yang menarik, peluang pendidikan, dan kesempatan untuk mengembangkan rasa tanggung jawab atas kemajuan rekan kerja. memiliki perasaan terhadap bagaimana pegawai memberikan kontribusi dalam pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dengan sungguh – sungguh .
 - a. Puas terhadap pekerjaan yang bisa terpenuhi bila pekerjaan karyawan berdasar pada minat maupun kompetensi karyawan terhadap.
 - b. memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya
2. Gaji atau upah (pay)
gaji yang biasanya dibayarkan kepada anggota staf atau insentif dari Perusahaan.kelayakan gaji ditentukan dengan tingkatan usia, lama bekerja , jabatan yang didudukinya serta besarnya gaji yang akan diterima . gaji yang diberikan kepada pegawai dengan status pegawai tetap atau kontrak dalam waktu tertentu . upah diberikan kepada pegawai yang berstatus tidak terikat dengan perusahaan yang biasa disebut karyawan lepas seperti pekerja harian hingga musiman .
 - a. Puas dengan upah , karyawan menganggap bila kompensasi yang mereka peroleh berdasar pada beban kerja mereka atau sama seperti yang karyawan lain terima.
 - b. Gaji dapat meningkatkan semangat kerja
3. Kesempatan promosi (promotion)
menawarkan kesempatan untuk kemajuan sosial, peningkatan tanggung jawab, dan pengembangan pribadi.memiliki tingkat kreativitas dan inisiatif guna membangun tempatnya bekerja menjadi lebih baik dan berkembang . teknik peningkatan moral pegawai dalam bekerja, sehingga mempunyai dampak terhadap peningkatan produktivitas .
 - a. Peluang promosi guna memaksimalkan kedudukan/jabatan di struktur keorganisasian.
 - b.promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya lebih giat bekerja .
4. Pengawas (supervision)
Kontrol adalah proses mengawasi berbagai hal dan memperbaiki segala sesuatu yang tidak tepat. Proses menemukan dan menggunakan cara dan sarana untuk memastikan bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan keputusan yang dibuat dikenal sebagai pengawasan.Pengawasan negatif terjadi jika pengawasan tersebut gagal untuk menyelidiki apakah tujuan organisasi telah tercapai secara efektif dan efisien.Di sisi lain, pengawasan dapat merugikan jika bertujuan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan terjadi atau muncul. Oleh karena itu, ada beberapa tahap dalam pengawasan: menerapkan standar, menghitung skala implementasi dan perbandingan, dan bertindak
 - a. dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, saya dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja .
 - b. kebijakan perusahaan yang diterapkan terhadap karyawan membuat saya harus menaatinya .
5. rekan kerja (workers).
Rekan kerja yang rukun satu sama lain di tempat kerja akan membentuk tim yang kuat.menciptakan suasana kekeluargaan membangun hubungan hubungan yang harmonis . kompetisi harus dilakukan dengan sehat tanpa melakukan kekerasan untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi .

- Puas dengan rekan kerja. Pegawai berpuas diri dengan rekan kerja yang bisa memberi dukungan, bantuan, maupun motivasi sosial.
- perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri .

Kerangka Konseptual



Gambar 1 : kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif
H2 : Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap perilaku produktif
H3 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
H4 : knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku produktif
H6 : Adanya pengaruh terhadap positif kepuasan kerja sebagai mediator antara iklim organisasi dengan perilaku produktif
H7 : Adanya pengaruh terhadap positif kepuasan kerja sebagai mediator antara knowledge sharing dengan perilaku produktif

Definisi Operasional

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Iklim Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> Berkaitan dengan bidang persepsi karena organisasi tertentu adalah iklim organisasi yang dilihat dan dirasakan oleh para pekerjanya . Iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku para pekerjanya . Perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi 	<p>Indikator iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> Struktur Tanggung Jawab Resiko Imbalan & Sanksi Dukungan dan Kehangatan Konflik

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis 5. Rasa aman, suasana kerja yang memadai, dan iklim kerja yang diterima karyawan. 	
2.	Knowledge sharing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dari orang lain. 2. Interaksi sosial yang dimana karyawan bertukar pengetahuan. 3. Skill melalui keseluruhan organisasi hal ini menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerja sama. 4. Pengeleloaan dan mengalirkan pengetahuan keseluruh komponen dalam organisasi serta untuk memperbaiki kegiatan yang saling menguntungkan 	<p>Indikator knowledge sharing menurut Lin yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Socialization 2. Externalization 3. Combination 4. Internalization 5. Individual factors 6. Organizational factors 7. Technology factors
3.	Perilaku produktif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suatu tindakan yang konstruktif, imaginative, kreatif dari individu dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja. 2. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, imaginative, kreatif dari individu didalam suatu organisasi, maka diharapkan akan meningkatkan produktivitas . 3. Mengacu pada aktivitas yang berkontribusi pada nilai atau kualitas suatu masyarakat. 	<p>Indikator Perilaku produktif menurut Robert M Ranftl dan Ervianto yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lebih sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan 2. Mempunyai orientasi pekerjaan yang positif 3. Dapat bergaul dengan efektif 4. Dewasa 5. Keterlambatan
4.	Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. 2. Respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang. 3. kondisi emosional dan psikologis yang merujuk pada tingkat kepuasan mereka pada pekerjaan. 	<p>Indikator Kepuasan kerja menurut Afandi yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri (work it self) 2. Gaji Atau Upah 3. Kesempatan promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja

III. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan pengambilan data primer melalui perolehan data responden dengan penyebaran kuisioner. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel [28] Sedangkan sampel merupakan salah satu bagian dari karakteristik dan jumlah tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam pengambilan penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai medis pada puskesmas wonoayu yaitu dengan jumlah sebanyak 110 pegawai. Lokasi penelitian ini berada di Puskesmas Wonoayu di Jl. Raya Wonoayu No.1 Popoh, Jimbaran Kulon, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Berdasarkan pokok permasalahan dan hipotesis, maka variabel yang digunakan dalam penelitian dibagi menjadi empat yakni variabel independen dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi dan Knowledge Sharing, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Perilaku Produktif dan untuk variabel intervening yakni Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini data sekunder juga digunakan sebagai tambahan dari profil instansi dan data absensi. Sedangkan sampel merupakan salah satu bagian dari karakteristik dan jumlah tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan peneliti yakni seluruh pegawai yang berjumlah 110 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik sampel *non-probability sampling* yang menggunakan kategori sampel jenuh dimana dari keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan aplikasi *software* SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, sebab hasil yang akan didapat tidak didasarkan pada asumsi *Structural Equation Modeling* (SEM), yakni merupakan Teknik yang disebut dengan *multivariate analysis* yang menggunakan analisis regresi dan analisis faktor yang bertujuan untuk menguji riset empiris dan teori dengan berdasarkan adanya data pendukung. Penelitian ini akan dilakukan melalui tiga tahap pengujian yaitu:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*) merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari indikator dengan menggunakan variabel atau konstruk. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *validity convergent* dan *validity discriminant*. Uji reabilitas ini juga dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.
2. Model Struktural (*Inner Model*) merupakan model yang digunakan untuk melihat nilai signifikansi. R-Square digunakan untuk mengevaluasi konstruk dependen dalam uji ini.
3. Teknik Pengujian Hipotesis, dalam pengujian hipotesis akan diuji menggunakan uji t dengan nilai signifikan sebesar 5% (0,05). Uji dalam penelitian ini dinyatakan diterima jika T-statistik > 1,96 dan nilai P-value < 0,05. Sedangkan jika nilai T-statistik < 1,96 dan nilai P-value > 0,05 maka hipotesis ditolak (tidak signifikan)

IV. Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagaimana bisa dilihat pada gambar

No	Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Mengajukan Judul Penelitian																																
2.	Survey Objek Penelitian																																
3.	Penyusunan Proposal Penelitian																																
4.	Seminar Proposal Penelitian																																
5.	Pelaksanaan Penelitian																																
6.	Penyelesaian hasil penelitian																																
7.	Ujian akhir																																
8.	Publikasi jurnal																																

Tabel 3. Jadwal Penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. K. Sari and N. Khasanah, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kontrak RSUD Wijayakusuma Kebumen)," *Hasanuddin J. Bus. Strateg.*, vol. 3, no. 4, pp. 113–119, 2021, [Online]. Available: <http://lib.unnes.ac.id>
- [2] S. Fauziyyah *et al.*, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang," vol. 4, no. 2.
- [3] H. A. S. Dengan and J. M. P., "HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS BATUNADUA PADANG SIDEMPUAN SKRIPSI," 2022.
- [4] I. W. Suartina, N. N. A. A. V. Swara, and N. L. S. Astiti, "Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan Pada Pt. Tomorrow'S Antiques Indonesia," *Widya Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 1–20, 2019, doi: 10.32795/widyamanajemen.v1i2.349.
- [5] R. I. Sabella and R. Suwaji, "Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bhakti Adi Sentosa Surabaya," *J. Mitra Manaj.*, vol. 3, no. 12, pp. 1213–1230, 2019, doi: 10.52160/ejmm.v3i12.314.
- [6] Nur Azizah and T. Gunadi, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung," *Coopetition J. Ilm. Manaj.*, vol. 11, no. 3, pp. 263–274, 2020, doi: 10.32670/coopetition.v11i3.131.
- [7] P. L. Wairisal and M. I. Prajawati, "Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Ambon," *Iqtishoduna*, vol. 13, no. 1, pp. 22–35, 2017, doi: 10.18860/iq.v13i1.4481.
- [8] Rosnaniar, S. Rewa, and N. B. Noer, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Rsud Ince Abdul Moeis Samarinda," *Pasca.Unhas.Ac.Id*, no. 01, 2013.
- [9] T. Rosnani, "PENGARUH IKLIM ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KUALITAS BERBAGI PENGETAHUAN DIANTARA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BISNIS INDONESIA, JAKARTA," vol. 14, no. 1, pp. 10–21, 2019.
- [10] C. Sarah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT T," *J. Divers.*, vol. 6, no. 1, pp. 48–62, 2020, doi: 10.31289/diversita.v6i1.3069.
- [11] L. Natalia and I. Harris, "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Total Quality Management Dan Corporate Sustainability Pada Perusahaan Gas Industri," *Kompleks. J. Ilm. Manajemen, Organ. Dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 14–26, 2022, doi: 10.56486/kompleksitas.vol11no1.172.
- [12] T. Simanjuntan and V. S. S. Sitio, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor," *J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- [13] M. Psi, "Hubungan Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan," vol. 2, no. 1, 2013.
- [14] aftoni sutanto & abdul cholic hidayat asrul saptono, "PENGARUH PRILAKU PRODUKTIF DAN TOTAL QUALITY MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada TV MU)," vol. 5, pp. 1–11, 2020.
- [15] N. K. S. D. Astuti and I. B. K. Surya, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerjadan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 1, p. 1, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p01.
- [16] Z. Ikhsan, S. Suwatno, and B. Santoso, "Model Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Produktivitas Kerja Pegawai," *J. Ilmu Manaj. Dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 85–92, 2018, doi: 10.17509/jimb.v9i2.14377.
- [17] N. L. Dyah Poespita Ernawati, "The Effect of Knowledge Sharing and Innovation Behavior on The

- Performance of Batik Entrepreneurs,” *J. Manaj.*, vol. 24, no. 2, p. 194, 2020, doi: 10.24912/jm.v24i2.643.
- [18] S. A. Kurnia, “Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja,” *Pengaruh Harga, Kualitas Prod. dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada PT Sirkah Purbantara Utama*, vol. 10, pp. 1–18, 2021.
 - [19] J. Meda, J. FoEh, and S. S. Niha, “... Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia ...),” *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 2, pp. 392–407, 2022, [Online]. Available: <https://greenpub.org/JIM/article/view/50>
 - [20] Rama Pramudya & Askar Yunianto, “Pengaruh Motivasi Kerja , Iklim Organisasi Dan Stres Kerja,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 3, pp. 1–7, 2022, doi: 10.37531/sejaman.v4i1.1237.
 - [21] D. Rakasakti, “PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN KOTA YOGYAKARTA,” pp. 1–23, 2016.
 - [22] A. Prayudi, “Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan,” *J. Ilmu Manaj. METHONOMIX*, vol. 4, no. 2, pp. 75–84, 2021.
 - [23] A. Sururin, K. K. Heryanda, and R. Atidira, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel,” *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, p. 11, 2020, doi: 10.23887/pjmb.v2i1.26185.
 - [24] N. L. P. D. Purnama and I. G. Riana, “Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 7, p. 2576, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p06.
 - [25] S. Redjeki, M. Sihite, and E. Supriyadi, “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi,” *J. Ekobisman*, vol. 5, no. 3, pp. 208–222, 2021.
 - [26] L. Widayanto and Y. Budiati, “Pengaruh Efektivitas Komunikasi Dan Information Technology Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan Pada PT Adhi Persada Gedung,” vol. 8, no. 3, pp. 151–165, 2023.
 - [27] W. Jesen, W. Tong, F. Bisnis, U. K. Petra, and J. Siwalankerto, “Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan Pt . Bhumi Phala Perkasa,” vol. 10, no. 1, 2022.
 - [28] R. Yusuf, H. Hendawati, and L. A. Wibowo, “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,” *J. Manaj. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 1, no. 2, pp. 506–515, 2020, doi: 10.38035/JMPIS.