

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Trust*, iklim organisasi dan berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *meaning of work* sebagai variabel moderating dan menganalisis faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di beberapa UMKM yang berada di Jawa Tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah UMKM yang bergerak dibidang handmade yang ada di Jawa Tengah. Sampel yang diambil sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang artinya pengambilan sampel dengan mempertimbangkan karakteristik populasi yaitu usia UMKM lebih dari 2th dalam masa kerjanya, masih aktif, dan UMKM memiliki karyawan minimal 10 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Trust*, iklim organisasi, dan berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan *meaning of work* mampu menjadi variabel moderating antara berbagi pengetahuan dengan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data PLS, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan variabelnya bersifat reliabel. Urutan secara individu dari masing-masing variabel yang paling berpengaruh adalah *Trust* dan *Meaning of work*. Saran penulis adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara tetap mengedepankan *Trust* dan membuat Iklim Organisasi yang mendukung sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Trust*, Iklim Organisasi, Berbagi Pengetahuan, *Meaning of work*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out whether Trust, organizational climate and knowledge sharing affect the performance of employees through the meaning of work as a moderating variable and analyze the most dominant factors in affecting employee performance in some UMKM located in Central Java.

The population in this research is UMKM which is engaged in handmade in Central Java. Samples taken as many as 100 respondents by using purposive sampling technique which means that sampling taking into account the characteristics of the age of UMKM more than 2 years in the period of work, still active, and UMKM have employees at least 10 people.

The results of this study show that trust, organizational climate, and knowledge sharing have a positive effect on employee performance. And the meaning of work can be a moderating variable between knowledge sharing and employee performance. Based on the analysis of PLS data, the indicators in this study are valid and the variables are reliable. The individual sequences of each of the most influential variables are Trust and Meaning of work. The author's suggestion is to improve employee performance by keeping the Trust forward and creating a supportive Organizational Climate so that it can affect employee performance improvement.

Keywords: *Trust, Organizational Climate, Knowledge Sharing, Meaning of work, Employee Performance*

INTISARI

Masalah utama dalam penelitian ini adalah masih kurangnya karyawan yang memiliki sifat yang memaknai dalam hal pekerjaan (*Meaning of work*). Pihak pimpinan UMKM harus dapat memberikan *Trust* kepada para karyawan agar bisa meningkatkan kinerja dari para karyawan dengan menciptakan Iklim Organisasi yang positif kepada karyawan, terus mengembangkan budaya berbagi pengetahuan antara karyawan, dan didukung dengan karyawan yang memiliki sifat *Meaning of work* dapat meningkatkan kinerja yang lebih sehingga kinerja karyawan menjadi baik.

Trust adalah wilayah psikologis yang merupakan perhatian untuk menerima apa adanya berdasarkan harapan terhadap perilaku yang baik dari orang lain. *Trust* didefinisikan sebagai kesediaan satu pihak untuk menerima resiko dari tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa pihak lain akan melakukan tindakan penting untuk pihak yang mempercayainya, terlepas dari kemampuan untuk mengawasi dan mengendalikan tindakan pihak yang dipercaya (Mayer et al, 1995). Oleh sebab itu *Trust* yang tercipta dibenak karyawan memiliki pengaruh terhadap kemauan untuk berbagi pengetahuan terhadap sesama karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan

Mendasar pada fakta empiris tersebut, terdapat *fenomena gap* yang mana pada penelitian lain hanya berfokus kepada perusahaan – perusahaan besar saja, dan masih kurangnya perhatian terhadap UMKM – UMKM yang telah berkembang di Jawa Tengah.

Berdasar pada kajian teori yang mendalam dan kritis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *Trust*, dan Iklim Organisasi terhadap berbagi pengetahuan dan bagaimana pengaruh *Trust*, Iklim Organisasi dan berbagi pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. Serta pengaruh *Meaning of work* dalam memoderasi antara Berbagi pengetahuan dengan Kinerja Karyawan. Obyek penelitian ini adalah beberapa UMKM yang berada di wilayah Jawa Tengah yang mana pada penelitian ini menunjuk wilayah Kudus, Semarang, dan Magelang. Metode penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yang artinya pengambilan sampel dengan mempertimbangkan karakteristik populasi yaitu usia UMKM lebih dari 2th dalam masa kerjanya, masih aktif, dan UMKM memiliki karyawan minimal 10 orang. Kuesioner kemudian dibagikan kepada 100 responden. Data kemudian di analisis menggunakan *Smart-PLS* dan hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Trust*, dan Iklim Organisasi melalui Berbagi Pengetahuan. Dan *Meaning of Work* mampu menjadi variabel moderating antara berbagi pengetahuan dengan Kinerja Karyawan.