

---

**Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative**<https://jurnal.uss.ac.id/index.php/JMEC>Article History : Received 20 July 2024 ; Revised 22 July 2024 ; Accepted 27 July 2024

---

**Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Employee Engagement*, Dan *Work Life Balance* Terhadap *Job Satisfaction* Pada Karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk. PPB Boyolali****Yudha Esa Pribadi<sup>1</sup>, Rara Ririn Budi Utamingtyas<sup>2</sup>, Irin Mirrah Luthfia<sup>3\*</sup>,  
Mona Inayah Pratiwi<sup>4</sup>****Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang<sup>1,2,3,4</sup>**

Jl. Prof Soedarto, Tembalang, Kec. Tembalang, Semarang, 50275

Corresponding Author, e-mail : [irinluthfia@polines.ac.id](mailto:irinluthfia@polines.ac.id)\***ABSTRACT**

*Companies in facing industrial competition must pay attention to factors that can increase job satisfaction through developing knowledge sharing, increasing employee involvement, and maintaining a balance between the work and personal lives of employees within the company in order to achieve business goals. The research carried out aims to determine the influence of knowledge sharing, employee engagement, and work life balance on job satisfaction among PT Wika Beton Boyolali employees. The method for collecting data uses literature reviews, observations and questionnaires whose validity and reliability the author has tested. Researchers used a Likert scale with a scale range of 1-5. The sampling technique that researchers use is non-probability sampling with more focus on purposive sampling. The samples studied were all permanent employees of PT Wika Beton Boyolali, totaling 80 people. The data analysis method uses multiple linear analysis, classical assumption test, F test, T test, and coefficient of determination test (R<sup>2</sup>). The results of the IBM SPSS 25 software calculations obtained the equation  $Y = 0,401 + 0.238x_1 + 0.411x_2 + 0.238x_3 + e$ , meaning that the independent variable in this study has a positive relationship with the dependent variable. Knowledge sharing, employee engagement, and work life balance were able to contribute 59.1%, while the other 40.9% was influenced by other factors that were not researched. This research uses a sample size that is limited to employees of PT Wika Beton Boyolali, so the results may not be generalizable to employees in other companies or locations. Therefore, the author recommends that future researchers conduct research with a larger sample or try the variables in this research on other companies.*

**Keywords:** *Knowledge Sharing, Employee Engagement, Work Life Balance, and Job Satisfaction*

**ABSTRAK**

Perusahaan dalam menghadapi persaingan industri harus memperhatikan faktor yang mampu membuat kepuasan kerja meningkat melalui pengembangan berbagai pengetahuan, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta menjaga keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi karyawan di dalam perusahaan agar mencapai tujuan bisnis. Penelitian yang dilaksanakan bertujuan mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, *employee engagement*, serta *work life balance* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Wika Beton Boyolali. Metode mengumpulkan datanya menggunakan media tinjauan pustaka, observasi, dan kuesioner yang telah penulis uji validitas dan reliabilitasnya. Peneliti menggunakan skala likert dengan rentang skala 1-5. Teknik sampling yang peneliti gunakan ialah *non probability sampling* dengan lebih fokus pada *purposive sampling*. Sampel yang diteliti adalah semua karyawan tetap PT Wika Beton Boyolali dengan berjumlah 80 orang. Metode analisis data menggunakan analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji F, uji T, serta uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil perhitungan perangkat lunak IBM SPSS 25 yang diperoleh persamaan

$Y = 0,401 + 0,238x_1 + 0,411x_2 + 0,238x_3 + e$ , berarti variabel independent pada penelitian ini memiliki hubungan positif terhadap variabel dependen. *Knowledge sharing*, *employee engagement*, serta *work life balance* mampu memberikan kontribusi sebesar 59,1% sedangkan 40,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tak diteliti. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel yang terbatas hanya pada karyawan PT Wika Beton Boyolali, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk karyawan di perusahaan atau lokasi lain. Maka darinya penulis sarankan bagi peneliti di masa mendatang supaya melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar ataupun mencoba variabel dalam penelitian ini terhadap perusahaan lain.

**Kata kunci:** *Knowledge Sharing*, *Employee Engagement*, *Work Life Balance*, dan *Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Persaingan Industri pada zaman modern ini terus meningkat, terutama terhadap bidang infrastruktur dan manufaktur. Produk inovatif yang berkualitas menjadi salah satu faktor pemicat tersendiri bagi konsumen (Suseno *et al*, 2023). Strategi perusahaan dalam mempertahankan produk agar mampu bersaing dalam pasar global salah satunya dengan mengelola karyawan organisasi sebagai investasi dalam melibatkan proses yang inovatif, sehingga proses inovatif akan membawa pengetahuan ke dunia bisnis untuk diterapkan, kemudian dapat menghasilkan karyawan yang sangat terampil, berpengetahuan luas, dan mampu bekerja dengan baik dalam jangka panjang (Makamu & Mello, 2014).

Sumber daya manusia harus mampu secara proaktif mengembangkan diri yang berarti mampu menyusun rencana pengembangan untuk mengantisipasi perubahan di masa depan (Hariandja, 2002). Pengelolaan SDM amatlah diperlukan dikarenakan mereka adalah aset berharga untuk perusahaan, karyawan memegang peran penting untuk mengelola siklus hidup perusahaan sehingga perusahaan memerlukan strategi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dalam PT. Wika Beton Boyolali. Berdasarkan temuan dari pengamatan diperoleh data sekunder permasalahan yang terjadi di PT. Wika Beton Boyolali. Salah satunya adalah penurunan jumlah produksi. Penurunan ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya pandemi pada tahun 2021-2022 yang membuat pembangunan terhenti sehingga permintaan produk menurun dan faktor lain adalah sering terjadinya kesalahan pada para pekerja atau *human error* yang mengakibatkan proses produksi tidak berjalan sesuai dengan semestinya sehingga produk tidak lolos *quality control* seperti produk cacat, campuran material kurang, dan ketahanan produk tidak sesuai.

*Human error* dapat terjadi akibat ketidakpuasan yang disebabkan oleh beberapa hal seperti masih kurangnya pengetahuan dari pekerja yang disebabkan oleh minimnya perilaku berbagi pengetahuan antar pekerja. Berbagi pengetahuan sering dikenal dengan istilah *knowledge sharing* merupakan upaya dimana karyawan yang memiliki pengetahuan tertentu dan akan memaparkan kepada karyawan yang lain. Berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kemampuan untuk menggali lebih dalam sebuah informasi saat proses pembelajaran (Sulistiyani & Setyadi, 2021). Pelaksanaan kegiatan dalam bertukar pengetahuan antar karyawan dan atasan mampu menambah pengetahuan, dengan begitu karyawan dapat meningkatkan kemampuannya, belajar dengan nyaman dan budaya belajar yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja (Islamy *et al.*, 2020). Penyebab selanjutnya adalah keterlibatan karyawan (*employee engagement*) yaitu kondisi mental yang menyenangkan dan sehat yang disertai semangat serta dedikasi pada pekerjaan yang dilakukan (Torrington *et al.*, 2020) Karyawan dengan *sense of engagement* yang kuat pasti memiliki keyakinan untuk mendukung tujuan organisasi, merasa terikat dan bangga dengan tempat kerjanya, serta memiliki dorongan untuk maju dan berkembang di tempat kerja (Bakker & Leiter, 2010). Selain dua faktor diatas kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *work*

*life balance*. *Work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan pekerja dalam menjaga kesetaraan dari pekerjaan serta kehidupan (Lumunon *et al.*, 2019). Ketidakpuasan tersebut menyebabkan adanya kesalahan yang menjadi penghambat dalam melakukan pekerjaan baik produksi maupun pekerjaan lainnya karena untuk melakukan modifikasi memerlukan waktu lagi sehingga target tidak tercapai sesuai dengan perencanaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meminimalisir masalah yang timbul dan mencari solusinya dengan menggunakan model penelitian yang berkaitan dengan *Job Satisfaction* yang melibatkan variabel seperti *Knowledge Sharing*, *Employee Engagement*, dan *Work Life Balance* yang diterapkan dalam mengelola sumber daya manusia pada PT. Wika Beton Boyolali. Penelitian kali ini menggunakan *Grand Theory Two Factor Theory*. Manfaat dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk pertimbangan dan evaluasi terkait permasalahan sumber daya manusia dan mampu digunakan untuk membantu mengembangkan strategi dalam meningkatkan *job satisfaction* dengan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki melalui *knowledge sharing*, *employee engagement* dan memperhatikan *work life balance*. Serta untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia untuk membangun keunggulan kompetitif perusahaan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Variabel Knowledge Sharing

*Knowledge Sharing* merupakan tindakan individu berbagi pengetahuan serta informasi yang mereka punyai bagi orang lain yang memiliki kepentingan yang sama (Tupamahu *et al.*, 2020). Indikator *knowledge sharing* menurut Tupamahu *et al.*, (2020) yaitu: a. Menyumbang pengetahuan; b. Mengumpulkan pengetahuan; c. Berbagi pengalaman dan informasi.

### Variabel Employee Engagement

*Employee Engagement* ialah keadaan pegawai merasa memiliki ikatan dengan organisasi, mempunyai motivasi tinggi, dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas dengan efektif (Schaufeli & Bakker, 2004). Menurut Schaufeli & Bakker (2004) dalam (Munsir, 2020) terdapat beberapa indikator *employee engagement* yaitu: a. *Vigor*; b. *Dedication*; c. *Absorption*.

### Variabel Work Life Balance

*Work life balance* merupakan kesanggupan guna menjaga harmoni dari pekerjaan terhadap keperluan personal. (Lumunon *et al.*, 2019). Indikator *work life balance* menurut Greenhaus, J.H. *et al.* (2003) dalam (Nugraha, 2019) ialah: a. *Time balance*; b. *Involvement balance*; dan c. *Satisfaction balance*

### Variabel Job Satisfaction

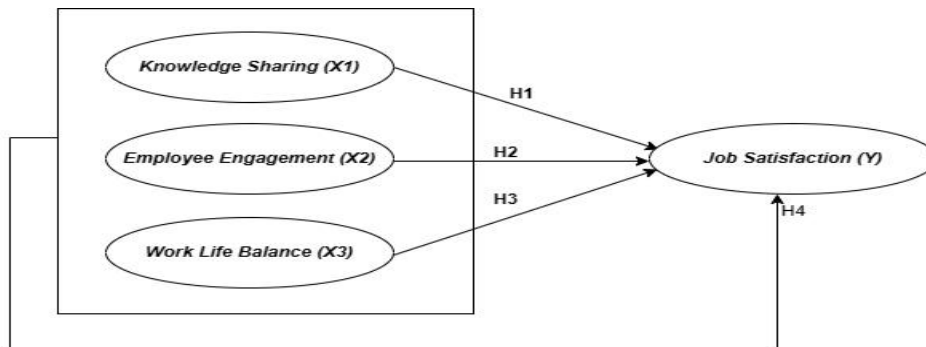
*Job Satisfaction* adalah kondisi emosi yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang bersumber pada pandangan pekerjaan maupun pengalaman kerja. (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015). Menurut (Jayaraman, George, Siluvaimuthu, & Parayitam, 2023) terdapat beberapa indikator *job satisfaction* diantaranya: a. *Pay*; b. *Promotion*; c. *Supervision*; d. *Coworkers*; dan e. *Work it self*

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>:** *Knowledge Sharing* berdampak signifikan pada kepuasan kerja PT. Wika Beton Boyolali.
- H<sub>2</sub>:** *Employee Engagement* tak berdampak signifikan pada kepuasan kerja PT. Wika Beton Boyolali.
- H<sub>3</sub>:** *Work Life Balance* berdampak signifikan pada kepuasan kerja PT. Wika Beton Boyolali.
- H<sub>4</sub>:** *Knowledge Sharing*, *Employee Engagement*, dan *Work Life Balance* berdampak signifikan pada kepuasan kerja PT. Wika Beton Boyolali.

Kerangka teoritis dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut:



**GAMBAR 1.** Kerangka Teoritis

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif untuk menguji teori yang ada. Lokasi penelitian dilakukan di PT Wika Beton Boyolali. Penelitian ini menggambarkan fenomena berdasarkan fakta untuk menyelesaikan masalah secara sistematis dan mengonfirmasi pengaruh langsung serta tidak langsung variabel independent (*knowledge sharing* (X<sub>1</sub>), *employee engagement* (X<sub>2</sub>), dan *work life balance* (X<sub>3</sub>)) terhadap variabel dependen (*job satisfaction* (Y)). sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Wika Beton Boyolali yang berjumlah 80 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan berfokus pada *puspositive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggundakan kuesioner melalui google formulir.

Dalam uji dampak *knowledge sharing*, *employee engagement*, serta *work life balance* pada *job satisfaction* digunakan model analisis regresi linear berganda. Peneliti mempergunakan pengukuran efek tiga variabel bebas kepada variabel terikat tunggal yang diukur dengan berskala rasio. Adapun fungsi persamaan regresi linier berganda diantaranya:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 - e$$

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y dilakukan uji F Kemudian dilakukan perhitungan *Adjust R<sup>2</sup>* untuk mengetahui berapa persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan uji t untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk analisisnya memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS 25 yang melibatkan banyak metrik statistik.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut akan di jabarkan mengenai hasil perhitungan uji validitas & reliabilitas, analisis regresi linier berganda, Uji F, uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dan Uji T.

**Hasil Uji Validitas**

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.589	0.219	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.653	0.219	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.686	0.219	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.683	0.219	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.701	0.219	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.712	0.219	Valid
<i>Employee Engagement</i> (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0.709	0.219	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0.652	0.219	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0.690	0.219	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0.706	0.219	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0.691	0.219	Valid

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
<i>Work Life Balace (X<sub>3</sub>)</i>	X <sub>2,6</sub>	0.643	0.219	Valid
	X <sub>2,7</sub>	0.794	0.219	Valid
	X <sub>3,1</sub>	0.707	0.219	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0.741	0.219	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0.762	0.219	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0.788	0.219	Valid
	Y <sub>1,1</sub>	0.698	0.219	Valid
<i>Job Satisfaction (Y)</i>	Y <sub>1,2</sub>	0.765	0.219	Valid
	Y <sub>1,3</sub>	0.726	0.219	Valid
	Y <sub>1,4</sub>	0.772	0.219	Valid
	Y <sub>1,5</sub>	0.677	0.219	Valid
	Y <sub>1,6</sub>	0.722	0.219	Valid
	Y <sub>1,7</sub>	0.636	0.219	Valid
	Y <sub>1,8</sub>	0.626	0.219	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Bisa dilihat pada tabel 1 r hitung berkisar antara 0,589 hingga 0,794 > r tabel 0,219. Hal ini menyatakan valid dan layak digunakan sebagai metode pengukuran penelitian terhadap indikator-indikator yang digunakan pada variabel penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standart Alpha	Keterangan
1	<i>Knowledge Sharing (X<sub>1</sub>)</i>	0.759	0.700	Reliabel
2	<i>Employee Engagement (X<sub>2</sub>)</i>	0.825	0.700	Reliabel
3	<i>Work Life Balace (X<sub>3</sub>)</i>	0.737	0.700	Reliabel
4	<i>Job Satisfaction (Y)</i>	0.853	0.700	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel 2 bahwa variabel pada observasi ini bisa dinyatakan reliabel dikarenakan bernilai *Cornbach Alpha* melebihi nilai alpha.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Koefisien				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	0.401	0.395		1.015	0.313
	<i>Knowledge Sharing (X<sub>1</sub>)</i>	0.238	0.115	0.2	2.079	0.041
	<i>Employee Engagement (X<sub>2</sub>)</i>	0.411	0.110	0.42	3.727	0.000
	<i>Work Life Balace (X<sub>3</sub>)</i>	0.238	0.098	0.258	2.424	0.018

a. Variabel Dependen: *Job Satisfaction (Y)*

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Dari tabel di atas diperoleh persamaan :

$$Y = 0,401 + 0,238x_1 + 0,411x_2 + 0,238x_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, terlihat jelas jika konstanta bernilai

positif 0,401 perihal ini memperlihatkan variabel Y bernilai sebesar 0,401 apabila variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  sama-sama nol. Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,238 artinya dengan naiknya  $X_1$  sebanyak satu satuan berakibat pada naiknya Y sebanyak 0,238 satuan. Koefisien variabel  $X_2$  bernilai sebesar 0,411 maka kenaikan  $X_2$  sebanyak satu satuan mengakibatkan kenaikan variable Y sebanyak 0,411 satuan. Nilai koefisien  $X_3$  bernilai 0,238 berarti naiknya  $X_3$  sebanyak satu satuan berakibat naiknya Y sebanyak 0,238 satuan.

## Hasil Uji F

**Tabel 4.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.036	3	2.345	39.058	0.000 <sup>b</sup>
Residual	4.565	76	0.06		
Total	11.600	79			

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 4, nilai Fhitung sebesar  $39,058 > F_{tabel} 2,72$  dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel *Knowledge Sharing* ( $X_1$ ), *Employee Engagement* ( $X_2$ ), serta *Work Life Balance* ( $X_3$ ) mampu memberi pengaruh secara simultan pada variabel *Job Satisfaction* (Y).

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 5.** Hasil Uji  $R^2$

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1 Regression	0.779 <sup>a</sup>	0.607	0.591	0.245

a. Predictors: (Constant)  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Dalam tabel 5 dapat dilihat skor *Adjusted R Square* sejumlah 0,591 maupun 59,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing*, *employee engagement*, serta *work life balance* memberikan sumbangan pengaruh pada *job satisfaction* (Y) sebesar 59,1%. Sementara selebihnya 40,9% didampaki terhadap faktor-faktor lain yang tak diamati pada observasi ini.

## Uji T

**Tabel 6.** Hasil Uji T

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
<i>Knowledge Sharing</i> ( $X_1$ )	2.079	1.991	0.041	Signifikan
<i>Employee Engagement</i> ( $X_2$ )	3.727	1.991	0.000	Signifikan
<i>Work Life Balace</i> ( $X_3$ )	2.424	1.991	0.018	Signifikan

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan kolom tersebut pengaruh variabel  $X_1$  pada Y bernilai  $0,041 < 0,05$  serta  $t_{hitung} 2,079 > t_{tabel} 1,991$ , artinya  $H_{01}$  ditolak serta ditemukan parsial atau dampak signifikan dari variabel  $X_1$  pada variabel Y. Pengaruh variabel  $X_2$  pada Y bernilai  $0,000 < 0,05$  serta  $t_{hitung} 3,727 > t_{tabel} 1,991$ , artinya  $H_{02}$  ditolak serta ditemukan parsial dari variabel  $X_2$  terhadap variabel Y. Kemudian pengaruh variabel  $X_3$  pada Y bernilai  $0,018 < 0,05$  serta  $t_{hitung} 2,424 > t_{tabel} 1,991$ , artinya  $H_{03}$  ditolak serta ditemukan parsial dari variabel  $X_1$  terhadap variabel Y.

**KESIMPULAN**

- a. Indikator yang peneliti gunakan pada variabel penelitian dianggap valid dan bisa digunakan menjadi instrumen pengukuran variabel penelitian, sesuai dengan temuan uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan.
- b. Berdasarkan analisis deskriptif hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa hasil interpretasi variabel *knowledge sharing*, variabel *employee engagement*, variabel *work life balance*, serta *job satisfaction* sudah baik.
- c. Persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan analisis regresi linier berganda antara lain:  

$$Y = 0,401 + 0,238x_1 + 0,411x_2 + 0,238x_3 + e$$
 Berasaskan persamaan itu variabel *knowledge sharing* ( $X_1$ ), *employee engagement* ( $X_2$ ), serta *work life balance* ( $X_3$ ) mempunyai hubungan positif pada *job satisfaction* ( $Y$ ).
- d. Dari perhitungan uji F membuktikan variabel *knowledge sharing* ( $X_1$ ), *employee engagement* ( $X_2$ ), serta *work life balance* ( $X_3$ ) secara simultan atau bersamaan mampu memengaruhi *job satisfaction* ( $Y$ ) karyawan PT Wika Beton Boyolali yang bernilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta  $F_{hitung} 39,05 > F_{tabel} 2,72$ .
- e. Berdasarkan perolehan perhitungan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) kesimpulannya pengaruh variabel *knowledge sharing* ( $X_1$ ), *employee engagement* ( $X_2$ ), serta *work life balance* ( $X_3$ ) pada variabel *job satisfaction* ( $Y$ ) bernilai 59,1% serta sisa 40,9% mendapatkan pengaruh dari luar cakupan penelitian ini.
- f. Dari perhitungan uji T, variabel *knowledge sharing* bernilai signifikansi  $0,041 < 0,05$  serta  $t_{hitung} 2,079 > t_{tabel} 1,991$  artinya  $H_1$  diterima. Berikutnya variabel *employee engagement* bernilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta  $t_{hitung} 3,727 > t_{tabel} 1,991$  berarti terjadi penerimaan  $H_2$ . Sedangkan pada variabel *work life balance* mempunyai indeks signifikansi  $0,018 < 0,05$  serta  $t_{hitung} 2,424 > t_{tabel} 1,991$  artinya  $H_3$  diterima.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*: Psychology press.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). Organizational behavior: Improving performance and commitment. *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill Education. [www.mhhe.com](http://www.mhhe.com).
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*: Grasindo.
- Islamy, F., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020). The role of organizational culture, knowledge sharing and job satisfaction in higher education. *Management Science Letters*, 10(16), 3957-3966.
- Jayaraman, S., George, H. J., Siluvaimuthu, M., & Parayitam, S. (2023). Quality of work life as a precursor to work–life balance: Collegiality and job security as moderators and job satisfaction as a mediator. *Sustainability*, 15(13), 9936.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Makamu, N., & Mello, D. M. (2014). Implementing performance management and development system (PMDS) in the Department of Education. *Journal of Public Administration*, 49(1), 104-126.
- Munsir, N. (2020). *ANALISIS PENGARUH JOB EMBEDDEDNES DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN TAHUN 202*. Universitas Hasanuddin,

- Nugraha, D. (2019). Pengaruh leader member exchange (LMX) dan work life balance terhadap turnover intention karyawan divisi produksi di PT Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sulistiyani, E., & Setyadi, D. (2021). *Knowledge sharing and business performance: The role of innovative behavior*. Paper presented at the International Conference on Management, Business, and Technology (ICOMBEST 2021).
- Suseno, B. D., Sugianto, E., Purnamasari, E., & Supriadi, A. (2023). Analysis of the Application of Operational Management in Manufacturing Companies in Bandung City: The Effect of Production Efficiency, Product Innovation, and Customer Satisfaction on Financial Performance. *West Science Journal Economic and Entrepreneurship*, 1(11), 535-546.
- Torrington, D., Hall, L., Atkinson, C., & Taylor, S. (2020). *Human resource management*. Pearson UK.
- Tupamahu, F. A. S., Pelamonia, M., & Pinoa, W. S. (2020). Dampak Moderasi Perilaku Knowledge Sharing Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Dosen. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5.