

***ANALYSIS OF KNOWLEDGE SHARING AND WORK-LIFE BALANCE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT SMART TBK REFINERY SURABAYA***

**ANALISIS KNOWLEDGE SHARING DAN WORK-LIFE BALANCE
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SMART TBK REFINERY
SURABAYA**

Rodhiyatan Mardhiyah¹, Gendut Sukarno²

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur^{1,2}

[gendutsukarno@yahoo.co.id²](mailto:gendutsukarno@yahoo.co.id)

ABSTRACT

This study aims to analyze Knowledge Sharing and Work-life Balance on Employee Performance of PT. Smart Tbk refinery Surabaya. The population in this study were all employees of the production department of PT. Smart Tbk refinery Surabaya totaling 150 people. The sampling technique in this study was by using the saturated sample technique. In this study, samples were taken as many as 60 people from employees of the production department of PT. Smart Tbk refinery Surabaya. The data collection method used was through the distribution of questionnaires. In this study, the method used was quantitative with data analysis techniques using Partial Least Square (PLS). With the results of the study that the Knowledge Sharing variable has not been able to provide a very significant contribution to the performance of employees of PT. SMART Tbk Refinery. However, the Work-life Balance variable is able to provide a very significant contribution to the performance of employees of PT. SMART Tbk Refinery.

Keywords: *Employee Performance; Knowledge Sharing; Work-life Balance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Knowledge Sharing dan Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Tbk refinery Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baguan produksi PT. Smart Tbk refinery Surabaya yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Dalam penelitian ini sampel diambil sebanyak 60 orang dari karyawan PT. Smart Tbk refinery Surabaya. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisa data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Dengan hasil studi bahwa variabel Knowledge Sharing belum mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan PT. SMART Tbk Refinery. Namun variabel Work-life Balance mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan PT. SMART Tbk Refinery.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Knowledge Sharing; Work-life Balance.

PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang sering muncul di bidang sumber daya manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu knowledge sharing dan work-life balance. Menurut Lumbantobing (2011) Knowledge sharing adalah proses yang sistematis untuk mengirimkan, mendistribusikan, dan menyebarkan pengetahuan dan konteks yang kompleks dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui berbagai metode dan media. Dalam proses ini, bertujuan untuk

mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi pengetahuan yang sudah ada serta mendorong penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil dari pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan. Semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, semakin mudah bagi mereka untuk memahami tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka yang lakukan.

Faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah ketidak seimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, atau yang biasa disebut work-life balance. Agar

kinerja karyawan terlaksana dengan baik, perusahaan harus memperhatikan faktor work-life balance karyawan. Menurut Laksono dan Wardoyo (2019) Work-life balance didefinisikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan dihabiskan Bersama keluarga dan melakukan hal-hal yang kita sukai. Kehidupan di rumah yang tidak terkontrol dan jadwal yang tidak dapat diatur dapat menyebabkan depresi, kinerja menurun di tempat kerja, konflik dengan keluarga, dan kelelahan.

Penelitian ini dilakukan di PT. SMART Tbk *Refinery* Surabaya yang berlokasi di Kota Surabaya, Jawa Timur sebagai objek penelitian. PT. SMART Tbk *Refinery* Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan penjualan minyak goreng dan *margarine*. Pada PT.SMART Tbk *Refinery* Surabaya proses produksi terdiri dari dua bagian yaitu, proses *refinery* dan proses fraksinasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh dari PT. SMART Tbk *Refinery* Surabaya diketahui terjadi penurunan produksi selama 3 tahun terakhir. Bahwa setiap tahunnya produksi pada PT. SMART Tbk *Refinery* Surabaya menurun. Menurunnya realisasi target produksi pada tahun 2020-2022, memaksa perusahaan untuk menerapkan jam kerja lembur yang lebih tinggi dari tahun sebelumnya yang menunjukkan bahwa tekanan kerja dengan sistem target yang tinggi pada karyawan, menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh ketidak keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau *work-life balance*.

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh, Adanya permasalahan terkait kinerja yaitu work-life balance. Terjadinya fluktuasi disetiap tahunnya yaitu pada tahun 2020 karyawan lembur rata-rata sebesar

25,193 jam per tahun, pada tahun 2021 karyawan yang lembur mengalami kenaikan rata-rata sebesar 28,378 jam per tahun, dan pada tahun 2022 karyawan yang lembur sedikit menurun rata-rata sebesar 26,166 jam per tahun. Fenomena tersebut tentu mengganggu keseimbangan antara keshidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan dimana karyawan yang lembur tentu akan mengurangi waktu bersama keluarga atau waktu di luar pekerjaan. Sehingga terjadinya penurunan realisasi pada target produksi yang menunjukkan bahwa tekanan kerja dengan sistem target yang tinggi pada karyawan, menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh ketidak kesimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau *work-life balance*.

Meskipun overtime karyawan tetap diberikan pelatihan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk tetap semangat dalam bekerja. Namun hasil dari pelatihan tersebut menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Maka ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja yaitu *knowledge sharing*. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. permasalahan tersebut sama halnya yang terjadi pada PT. SMART Tbk *Refinery* Surabaya yaitu setiap karyawan diharuskan untuk mengikuti pelatihan yang dilakukan di setiap tahunnya guna untuk meningkatkan kemampuan dan juga untuk menambah pengetahuan baru dengan menerapkan aktivitas *knowledge sharing* kepada karyawan. namun jumlah karyawan yang memperoleh nilai di bawah standart yaitu dengan nilai <60 (kurang dari 60) mengalami naik turun di setiap triwulannya, yang dimana karyawan tersebut tidak mengikuti atau

meninggalkan pelatihan di tengah-tengah hal tersebut dikarenakan tidak bisa meninggalkan pekerjaannya. Maka dari itu diharapkan diadakan pelatihan tersebut, guna untuk menambah pengetahuan baru yang dimiliki karyawan dan juga meningkatkan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan di atas, maka didapatkan perumusan masalah yaitu (1) Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Tbk Refinery? (2) Apakah *Work-life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smart Tbk Refinery?

KAJIAN TEORI

Knowledge Sharing

Knowledge sharing didefinisikan sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif (Lumbantobing 2011). Di mana proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi *knowledge* eksisting dan untuk mendorong penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda.

Dalam riset ini terdapat 2 indikator *knowledge sharing* menurut Mardlilah dan Rahardjo (2017) yaitu: *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*.

Work-life Balance

Work-life Balance adalah ketika seorang karyawan telah mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mereka tidak melupakan tanggung jawab pribadi dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

Work-life balance adalah hubungan antara faktor kerja dan non kerja seorang karyawan disebut sebagai “keseimbangan hidup” (Kelliher, Richardson and Boiarintseva 2019). Pencapaian keseimbangan ini sering diartikan sebagai membatasi salah satu sisi pekerjaan, untuk memiliki lebih banyak waktu untuk sisi hidup lainnya.

Dalam riset ini terdapat 3 indikator *Work-life Balance* menurut Hudson (2005) yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari melakukan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dan didasarkan pada keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Adamy 2016). kinerja adalah pencapaian hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing (Khaeruman 2021). Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan harus digunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam riset menurut Mardlilah dan Rahardjo (2017) ini terdapat 5 indikator kinerja karyawan yaitu : kuantitas pekerjaan, kulaitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Knowledge Sharing adalah proses mengirimkan, menyebarkan pengetahuan dan konteks yang kompleks antar individu maupun antar organisasi melalui berbagai metode atau media (Lumbantobing 2011). *Knowledge Sharing* juga dapat membantu karyawan menyelesaikan masalah yang terjadi di

setiap harinya. Oleh karena itu sangat penting untuk mewujudkan budaya Knowledge Sharing yang baik di antara karyawan agar informasi tentang perkembangan dari dalam maupun dari luar lingkungan dapat disebarkan secara merata ke seluruh bagian dan tingkatan perusahaan. Hasil penelitian menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain, jika *knowledge sharing* meningkat maka akan sebanding dengan peningkatan kinerja karyawan (Mardililah and Rahardjo 2017).

H1: *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Work-life Balance merupakan cara bagi karyawan untuk menjalani gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Larasati and Hasanati 2019). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menciptakan atau membangun keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan agar karyawan dapat menyeimbangkan peran ganda mereka. Hasil penelitian menyatakan bahwa *work-life balance* secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin diberikannya *work-life balance* yang baik dan tepat maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan (Ramadhania and Sukarno 2023).

H2: *Work-life Balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk melaksanakan penelitian ini adalah dengan menggunakan metode

kuantitatif. Dalam penelitian ini, menggunakan skala pengukuran variabel yang digunakan adalah skala ordinal, dengan teknik pengukuran menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi PT. SMART Tbk *Refinery* yang berjumlah 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Dalam penelitian ini sampel diambil sebanyak 60 karyawan PT. SMART Tbk *Refinery*. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner metode survei melalui angket, dimana berisi beberapa pertanyaan terkait dengan penelitian. Metode kajian data riset ini adalah dengan menggunakan metode *PLS (Partial Least Square)* dengan Smart PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Outer model

Tabel 1. Validitas Diskriminan

| | kinerja karyawan (Y) | Knowledge Sharing (X1) | Work-life Balance (X2) |
|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|
| kinerja karyawan (Y) | 0.842 | | |
| Knowledge Sharing (X1) | 0.559 | 0.825 | |
| Work-life Balance (X2) | 0.708 | 0.823 | 0.805 |

Sumber : Data Diolah

Bilamana akar AVE lebih besar dari korelasi variabel tsb, maka terpenuhi validitas diskriminan. Misal untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan 9 indikator (Y1.1 s/d Y1.9) memiliki akar AVE 0,842 lebih besar dari nilai korelasinya dengan variabel lain 0,559; 0,708 dst ; sehingga variabel Kinerja Karyawan (Y) terpenuhi validitas diskriminan. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa semua variabel penelitian yaitu **Knowledge Sharing, Work-Life Balance dan Kinerja**

Karyawan memiliki nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibanding dengan nilai korelasinya dengan variabel lain, maka terpenuhi validitas diskriminan.

Tabel 2. Cross Loading

| | kinerja karyawan (Y) | Knowledge Sharing (X1) | Work-life Balance (X2) |
|------|----------------------|------------------------|------------------------|
| X1.1 | 0.595 | 0.803 | 0.755 |
| X1.2 | 0.415 | 0.831 | 0.674 |
| X1.3 | 0.390 | 0.737 | 0.481 |
| X1.4 | 0.467 | 0.852 | 0.692 |
| X1.5 | 0.462 | 0.784 | 0.699 |
| X1.6 | 0.430 | 0.882 | 0.693 |
| X1.7 | 0.440 | 0.861 | 0.685 |
| X1.8 | 0.421 | 0.840 | 0.000 |
| X2.1 | 0.670 | 0.627 | 0.865 |
| X2.2 | 0.668 | 0.685 | 0.916 |
| X2.3 | 0.484 | 0.778 | 0.768 |
| X2.4 | 0.295 | 0.636 | 0.579 |
| X2.5 | 0.620 | 0.679 | 0.852 |
| Y1.1 | 0.837 | 0.425 | 0.525 |
| Y1.2 | 0.855 | 0.449 | 0.592 |
| Y1.3 | 0.867 | 0.443 | 0.602 |
| Y1.4 | 0.804 | 0.541 | 0.579 |
| Y1.5 | 0.868 | 0.489 | 0.605 |
| Y1.6 | 0.868 | 0.476 | 0.654 |
| Y1.7 | 0.798 | 0.385 | 0.597 |
| Y1.8 | 0.814 | 0.547 | 0.565 |
| Y1.9 | 0.863 | 0.484 | 0.627 |

Sumber: Data Diolah

Dari hasil cross loading pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai korelasi kontrak/varaibel dengan indikatornya lebih besar dari pada nilai korelasi indikator tersebut dengan varaibel lainnya. Dengan demikian bahwa semua kontrak atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 3. Validitas dan Reabilitas Konstrak atau Variabel

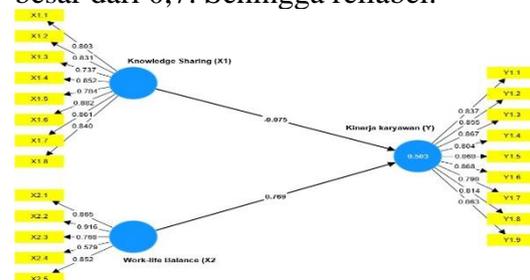
| | Cronbach's alpha | Composit e reability (rho_a) | Composit e reability (rho_c) | Avarage Variance Extracte d (AVE) |
|------------------------|------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|
| kinerja karyawan (Y) | 0.948 | 0.950 | 0.956 | 0.709 |
| Knowledge Sharing (X1) | 0.933 | 0.939 | 0.944 | 0.680 |
| Work-life Balance (X2) | 0.863 | 0.902 | 0.900 | 0.648 |

Sumber : Data Diolah

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai *Avarage Variance Extracted (AVE)* , yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang

dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 juga menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Avarage variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk(variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai AVE untuk konstruk (variable) **Knowledge Sharing, Woek-Life Balance dan Kinerja Karyawan** memiliki nilai lebih besar dari 0,5, sehingga valid.

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk (variabel) **Knowledge Sharing, Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan** memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7. Sehingga reliabel.



Gambar 1. Uji Klausalitas (Uji Hipotesis)

Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator. Dimana nilai faktor loading yang paling berpengaruh pada variabel *knowledge sharing* sebesar 0,882 terdapat pada indikator X1.6 saya berbagi pengetahuan mengenai prosedur dalam melaksanakan pekerjaan, seperti SOP. Pada variabel *work-life balance* nilai faktor loading yang paling berpengaruh sebesar 0,916 terdapat pada

X2.2 saya bisa menyisihkan waktu diluar pekerjaan. Selanjutnya pada variabel kinerja karyawan faktor loading yang paling berpengaruh sebesar 0,868 terdapat pada Y1.5 pekerjaan yang saya selesaikan sudah mengikuti prosedur kerja yang ada. Juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen sebesar -0,075 terhadap variabel endogen sebesar 0,769. Selain itu bisa juga dilihat besarnya *R-Square* yang berada tepat didalam lingkaran Variabel endogen (variabel kinerja karyawan) sebesar 0,503.

Tabel 4. R-square Overview

| | R-square | R-square adjusted |
|----------------------|----------|-------------------|
| kinerja karyawan (Y) | 0,503 | 0,485 |

Sumber : Data Diolah

Nilai $R^2 = 0,503$. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena/masalah Kinerja Karyawan sebesar 50,30 %. Sedangkan sisanya (49,70%) dijelaskan oleh variabel lain (selain **Knowledge Sharing, dan Work-Life Balance**) yang belum masuk ke dalam model dan *error*. Artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh **Knowledge Sharing, dan Work-Life Balance** sebesar 50,30% sedang sebesar 49,70% dipengaruhi oleh selain variabel **Knowledge Sharing, dan Work-Life Balance**. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dapat dilihat hasil koefisien path pada inner model berikut ini.

Tabel 5. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

| | Original sampel (O) | Sampel Mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | T statistics (O/STDEV) |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Knowledge Sharing (X1) -> kinerja karyawan (Y) | -0.075 | -0.029 | 0.167 | 0.445 | 0.656 |
| Work-life Balance (X2) -> kinerja karyawan (Y) | 0.769 | 0.744 | 0.156 | 4.944 | 0.000 |

Sumber : Data Diolah

H1: **Knowledge Sharing** berpengaruh Non Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien path sebesar -0,075 dimana nilai p-values= 0.656 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%)

H2: **Work-Life Balance** berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien path sebesar 0,769 dimana nilai p-values= 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%)

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa knowledge sharing berpengaruh non signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SMART Tbk *Refinery* Surabaya. Dibuktikan dengan hasil path koefisien sebesar -0,075 , dan nilai p-values sebesar 0.656 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%), maka dapat dikatakan **non signifikan**.

Dilihat dari tabel olah data *outer loading matrix* terdapat nilai yang cukup tinggi pada variabel knowledge sharing (X1) yaitu 0,882 pada indikator *explicit Knowledge* bagian berbagi pengetahuan mengenai prosedur dalam melaksanakan pekerjaan, seperti SOP. Dimana knowledge sharing masih menjadi bagian perilaku sehari-hari para pegawai di lingkungan kantor dimana karyawan sudah menganggap bahwa SOP sebagai tertib kerja individu karyawan masing-masing sehingga hal ini tidak mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu disebabkan fakta kegiatan pertukaran pengetahuan tentang SOP antar karyawan diperusahaan sudah dijalankan dengan baik. Bahwa *knowledge sharing* berupa pelatihan yang diberikan tidak mendukung untuk meningkatkan produksi terhadap kinerja karyawan namun hanya untuk menjalankan SOP dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Benita (2020) bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimana hasil pengujian yang dilakukan menyatakan bahwa *knowledge sharing* masih menjadi bagian dari perilaku sehari-hari karyawan di lingkungan kantor, dan karyawan masih belum melihat pengetahuan itu sebagai sesuatu yang dihargai atau diakui, sehingga tidak berdampak pada kinerja mereka. Penelitian tersebut juga sejalan dengan Sanjaya dan Tania (2023) menunjukkan hasil yang sama yaitu *knowledge sharing* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SMART Tbk *Refinery* Surabaya. Diperkuat dengan hasil path koefisien sebesar 0,769, dan nilai p-values sebesar 0,000 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ (5%), maka dapat dikatakan **positif signifikan**.

Dilihat dari tabel olah data *outer loading matrix* terdapat nilai yang cukup tinggi pada variabel *work-life balance* (X2) yaitu 0,916 pada dimensi keseimbangan waktu bagian bisa menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman. Dimana dengan keseimbangan waktu dalam menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman yang cukup dan baik, dimana membuat karyawan merasa tidak memiliki tekanan dalam bekerja dan karyawan mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga karyawan senang dalam bekerja dan mampu menyeimbangkan waktu dalam kehidupan bekerja dan kehidupan

pribadinya maka tingkat kinerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022) bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil pengujian menunjukkan bahwa karyawan telah menjaga *work-life balance* antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik, maka tingkat kinerja mereka pasti akan meningkat. Didukung pula dengan indikator “saya mampu memenuhi tanggung jawab saya terhadap keluarga sambil tetap melakukan yang diharapkan dari perusahaan” yang menunjukkan bahwa karyawan telah menjaga keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi mereka dan pekerjaan karyawan, sehingga karyawan tetap dapat melakukan pekerjaan yang diharapkan dari perusahaan. Penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian oleh Alifia dan Irianti (2023) yang juga menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Menurut reaksi pemeriksaan memakai kajian PLS guna memeriksa analisis *knowledge sharing* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan PT. Smart Tbk *Refinery* Surabaya dapat diambil kesimpulan bahwa pada riset ini : (1) Bahwa *knowledge sharing* belum mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan PT. SMART Tbk *Refinery*. Hal ini menandakan ketika *knowledge sharing* yang di berikan perusahaan dan tidak diterapkan oleh karyawan dengan baik maka akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. (2) Bahwa *work-life balance* mampu memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan

PT. SMART Tbk *Refinery*. Hal ini menandakan ketika *work-life balance* yang diberikan kepada karyawan semakin baik, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik.

Sebagai implikasi dari penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain: Diharapkan *knowledge sharing* yang diadakan perusahaan diberikan tambahan berupa pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi, seperti *updating control chart*. Jika *knowledge sharing* ditingkatkan maka hal tersebut akan memudahkan karyawan untuk mengakses pengetahuan baru dan mengimplementasikan pada pekerjaannya. Lalu Diharapkan perusahaan agar mampu mempertahankan keseimbangan waktu bekerja yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya keseimbangan waktu yang baik membuat karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target. Selain itu dengan adanya *work-life balance* yang baik dapat membuat karyawan bisa memiliki waktu bersama dengan keluarga yang membuat karyawan tidak merasa adanya tekanan dalam bekerja.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel lain atau menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan karyawan, motivasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Alifia , Nahdiyya Sinta, and Endang Iryanti . 2023. "The Effect of Work Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance of PT Duta Jaya

Teknik Surabaya." *International Journal of Social Science and Education Research Studies* 1808-1813.

Asari, Achmad Fathur. 2022. "PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN." *Jurnal Ilmu Manajemen* 843-852.

Benita, Novinaz. 2020. "ANALISA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MATARAM." *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma* 290-317.

Hudson. 2005. *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group.

Kelliher, Clare, Julia Richardson, and Galina Boiarintseva. 2019. *All of work? Reconceptualising work-life balance for the 21st century* 97-112.

Khaeruman. 2021. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. Serang : CV. AA. RIZKY.

Laksono, Bernardus Ferry Wahyu, and Paulus Wardoyo. 2019. "PENGARUH WORK – LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTIONS DENGAN MENTORING SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KARYAWAN HOTEL DAFAM SEMARANG." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 17-36.

- Larasati, Dwi Putri, and Nida Hasanati. 2019. "The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation." *Atlantis Press* 390-394.
- Lumbantobing, Paul. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Mardlilah, Arina Idzna, and Kusdi Rahardjo. 2017. "PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 28-36.
- Ramadhania, Shally Urfa, and Gendut Sukarno. 2023. "Analisis Work-life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pegawai Bank Mandiri Kantor Cabang Kupang ." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL)* 805-816.
- Sanjaya, Riska Amelia, and Ken Ditha Tania . 2023. "PERAN KNOWLEDGE SHARING LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 377-391.