

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KNOWLEDGE SHARING DAN KINERJA KARYAWAN

Suparno¹, Lutfi Nurcholis²

nano.super1@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam hubungan antara kualitas kehidupan kerja, knowledge sharing kinerja karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh SDM Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang sebanyak 203 SDM. Berdasarkan perhitungan Slovin, sampel penelitian berjumlah 135 responden yang diambil menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode convenience sampling. Pengukuran variabel dilakukan melalui kuesioner pribadi dengan skala Likert dari 1 hingga 5, dengan pernyataan mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (STS) hingga "Sangat Setuju" (SS). Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kualitas kehidupan kerja yang lebih baik berhubungan positif dengan peningkatan kinerja karyawan; (2) Kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi berhubungan positif dengan kepuasan kerja; (3) Intensitas berbagi pengetahuan yang lebih tinggi berhubungan positif dengan peningkatan kinerja; (4) Intensitas berbagi pengetahuan yang lebih tinggi berhubungan positif dengan kepuasan kerja; (5) Kepuasan kerja yang lebih tinggi berhubungan positif dengan peningkatan kinerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kualitas kehidupan kerja dan berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, Berbagi Pengetahuan, Kinerja SDM.

Abstract

This study aims to analyze the role of job satisfaction in the relationship between quality of work life, knowledge sharing, and employee performance at the Customs and Excise Office Type Madya Pabean A Semarang. The research type used is explanatory research. The population for this study includes all human resources at the Customs and Excise Office Type Madya Pabean A Semarang, totaling 203 employees. Based on Slovin's calculation, the sample size is 135 respondents, selected using a non-probability sampling technique with convenience sampling. Variables were measured through personal questionnaires using a Likert scale from 1 to 5, ranging from "Strongly Disagree" (SD) to "Strongly Agree" (SA). Data were analyzed using Partial Least Squares (PLS) method. The results indicate that: (1) Better quality of work life is positively associated with improved employee performance; (2) Higher quality of work life is positively associated with increased job satisfaction; (3) Higher intensity of knowledge sharing is positively associated with improved performance; (4) Higher intensity of knowledge sharing is positively associated with increased job satisfaction; (5) Higher job satisfaction is positively associated with improved performance. These findings highlight the importance of quality of work life and knowledge sharing in enhancing job satisfaction and employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Quality Of Work Life, Knowledge Sharing, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan yang melibatkan penetapan tujuan, evaluasi kemajuan, dan memberikan arahan serta umpan balik untuk memastikan setiap karyawan mencapai tujuan dan objektif karir mereka (Bakirova Oynura, 2022). Karyawan adalah pemegang utama kesuksesan organisasi. Organisasi yang memiliki tenaga kerja yang puas dapat mencapai dan mendukung posisi yang

menguntungkan dalam pasar yang kompetitif melalui eksplorasi kinerja karyawan mereka. Ini adalah keuntungan bagi organisasi bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang berkomitmen dan terampil yang dapat mengambil tanggung jawab untuk membuat kesuksesan industri. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana individu merasa tentang organisasi mengenai kepuasan mereka. Kinerja karyawan dalam organisasi akan meningkat jika mereka merasa bahwa organisasi lebih memperhatikan untuk memuaskan karyawan mereka seperti yang mereka rasakan.

Meningkatkan kinerja karyawan memerlukan berbagai faktor, termasuk motivasi tinggi (Paais & Pattiruhu, 2020), kompetensi yang memadai (Karyono et al., 2020), kepemimpinan yang efektif, dan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka (Alzghoul et al., 2018). Knowledge sharing juga ditemukan menjadi faktor pendukung peningkatan produktivitas kerja SDM dalam organisasi (Fischer & Döring, 2022; Singh, 2018a).

Pertukaran pengetahuan merupakan metode untuk meningkatkan efisiensi dan memiliki dampak positif. Namun, pelaksanaannya memerlukan modal manusia berkualitas tinggi untuk memungkinkan berbagi pengetahuan yang sejalan dengan harapan organisasi (Singh, 2018b). Penting bagi pemerintah untuk memantau informasi Pegawai Negeri Sipil untuk menjaga mereka tetap terkini dengan inovasi.

Kualitas kehidupan kerja memainkan peran besar dalam penciptaan kinerja karyawan, baik di sektor publik maupun swasta (Ogohi Daniel, 2019; Tamsah et al., 2020). Secara konseptual, seseorang yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan lebih mudah menerima pekerjaan yang baik sehingga kinerjanya akan meningkat (Cascio, 2006). Kualitas kehidupan kerja juga dapat mendorong produktivitas karyawan (Riskawati et al., 2023). Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga dapat mendorong kemauan seseorang untuk berubah yang dapat meningkatkan kreativitas kerja dan kinerja karyawan lebih lanjut (Priyono & Saraswati, 2023). Studi tentang kualitas kehidupan kerja juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dari seorang karyawan akan kinerja (Arief et al., 2021).

Terdapat kekosongan penelitian mengenai dampak kualitas kehidupan kerja dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan, di mana penelitian yang ada cenderung memberikan temuan yang bertentangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan tidak dapat meningkatkan kinerja (Tamsah et al., 2020) namun hasil ini berbeda dengan (Olan et al., 2022; Singh, 2018a) yang menyatakan bahwa semakin baik alur berbagi pengetahuan antar SDM dalam sebuah organisasi akan semakin baik kinerja didalamnya.

Hasil penelitian yang menyoroti pentingnya kualitas kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja SDM (Ogohi Daniel, 2019; Suci et al., 2022), namun temuan Agow & Adolfina (2020) menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, ada kebutuhan akan penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan dengan lebih mendalam.

Ketidaksesuaian hasil penelitian ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan berbagi pengetahuan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam memahami kondisi atau faktor spesifik yang dapat memediasi atau memoderasi hubungan tersebut. Hal ini menciptakan celah penelitian yang penting untuk diisi, mengingat variabilitas dalam temuan tersebut bisa disebabkan oleh berbagai faktor kontekstual atau metodologis yang belum sepenuhnya dipahami atau dijelajahi dalam literatur saat ini. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diajukan sebagai variabel pemediasi.

Kepuasan kerja karyawan adalah faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja (Haryono et al., 2019; Jin et al., 2016; Nguon, 2022; Satrio Muntazeri & Adi Indrayanto, 2018; Supriyanto, 2018). Kepuasan kerja terkait tidak hanya dengan bagaimana individu menikmati pekerjaan tetapi juga dengan kebahagiaan dan kesejahteraan (Judge et al., 2000). Kepuasan kerja sangat penting dan harus dipertimbangkan oleh setiap karyawan, karena manusia merupakan faktor utama dan aktor dalam proses kerja (Akirmak & Ayla, 2021).

Terlepas dari apakah pekerjaan melibatkan teknologi atau tidak, pada akhirnya, manusialah yang menentukan efektivitas pekerjaan. Pada dasarnya, kepuasan kerja adalah hal yang individual karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda berdasarkan sistem nilai mereka (Penconek et al., 2021). Semakin banyak aspek yang sesuai dengan preferensi seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka dan sebaliknya, keinginan yang kurang terpenuhi akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah (Demir, 2020).

Upaya untuk memahami satu sama lain sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja (Alam & Asim, 2019). Hal ini melibatkan pemahaman terhadap kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan oleh organisasi, serta pemahaman karyawan terhadap tujuan bersama antara mereka dan organisasi (Gillespie et al., 2016). Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kepuasan kerja adalah kualitas kehidupan kerja, baik di tempat kerja maupun di rumah (Ruhana et al., 2019).

Inisiatif peningkatan kinerja di pemerintah menekankan budaya berbagi pengetahuan, yang tercermin dalam praktik "satu hari satu informasi". Budaya ini mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk mencari dan berbagi detail yang berharga, memupuk pengetahuan bersama di antara para pegawai. Selain itu, program pelatihan yang sering juga menjadi faktor signifikan yang berkontribusi pada peningkatan kinerja yang berkelanjutan di lingkungan pemerintah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian eksplanatory research yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja, berbagi pengetahuan, kepuasan kerja dan kinerja SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Fornell Lacker Criterion

Pengujian validitas menggunakan kriteria Fornell-Larcker Criterion dilakukan dengan melihat nilai akar Average Variance Extract (AVE) dibandingkan dengan korelasi antarkonstruk dengan konstruk lainnya. Uji ini terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antarvariabel.

Tabel 1. Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria Fornell-Larcker Criterion

	Kepuasan kerja	Kinerja SDM	Knowledge Sharing	Kehidupan Kerja
Kepuasan kerja	0.863			
Kinerja SDM	0.734	0.863		
Knowledge Sharing	0.506	0.559	0.823	
Kualitas Kehidupan				

Y1_1	0.899	0.672	0.405	0.493
Y1_2	0.833	0.639	0.482	0.601
Y1_3	0.906	0.644	0.416	0.520
Y1_4	0.811	0.572	0.441	0.540
Y2_1	0.655	0.898	0.493	0.550
Y2_2	0.629	0.839	0.524	0.632
Y2_3	0.664	0.896	0.491	0.584
Y2_4	0.623	0.860	0.461	0.484
Y2_5	0.570	0.797	0.442	0.551

Dari hasil pengolahan data yang tersaji pada tabel cross loading dapat diketahui bahwa syarat tersebut telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

a. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) cara yaitu :

1) Composite Reliability.

Composite reliability menunjukkan derajat yang mengindikasikan common latent (unobserved), sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat Composite reliability adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2015)

2) Average Variance Extracted (AVE)

Jika nilai AVE > 0,5 maka indikator yang digunakan dalam penelitian reliabel, dan dapat digunakan untuk penelitian. Lebih baik nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

3) Cronbach alpha

Jika nilai cronbach alpha > 0,70 maka konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil composite reliability, Cronbach's Alpha, dan AVE antarkonstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan kerja	0.885	0.886	0.921	0.745
Kinerja SDM	0.931	0.933	0.946	0.745
Knowledge Sharing Kualitas Kehidupan Kerja	0.840	0.873	0.892	0.677
	0.855	0.858	0.896	0.634

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4. menunjukkan dari hasil uji reliabilitas masing-masing konstruk dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dari nilai AVE masing-masing konstruk > 0,5, nilai composite reliability dan cronbach alpha masing-masing konstruk > 0,7. Mengacu pada pendapat Chin dalam Ghozali (2011) maka hasil dari composite reliability masing-masing konstruk baik dapat digunakan dalam proses analisis untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan pada masing-masing konstruk, karena hasil yang diperoleh memiliki nilai > 0,70, dari hasil diatas keseluruhan variabel memiliki nilai composite reliability > 0,7 artinya memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya. Reliabel menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian nyata sesuai dengan kondisi riil obyek penelitian.

Hasil evaluasi convergent validity dan discriminant validity dari variabel serta reliabilitas variabel, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel, masing-masing merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

4. Pengujian Goodness of Fit

Analisis PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima yaitu R square, dan Q square (Hair et al., 2019).

a. R square

R square menunjukkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen atau endogen lainnya dalam model. Interpretasi R square menurut Chin (1998) yang dikutip (Abdillah, W., & Hartono, 2015) adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh sedang), dan 0,67 (pengaruh tinggi). Berikut hasil koefisien determinasi (R²) dari variabel endogen disajikan pada tabel berikut

Tabel 5. Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan kerja	0.417	0.412
Kinerja SDM	0.615	0.609

Koefisien determinasi (R-square) yang didapatkan dari model sebesar 0,417 artinya variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan 41,7% oleh variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Knowledge Sharing. Sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,417) berada di atas nilai 0,33, artinya variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Knowledge Sharing memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Nilai R square Kinerja SDM sebesar 0,615 artinya Kinerja SDM dapat dijelaskan 61,5% oleh variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Knowledge Sharing, dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,615) berada di atas nilai 0,33, artinya variabel Knowledge Sharing, Knowledge Sharing, dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja SDM.

b. Q square

Q-Square (Q²) menggambarkan ukuran akurasi prediksi, yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variabel endogen. Q-Square predKepuasan Kerja relevance untuk model struktural merupakan ukuran seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Ukuran Q square di atas 0 menunjukkan model memiliki predKepuasan Kerja relevance atau kesesuaian prediksi model yang baik. Nilai Q square dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu kecil, sedang dan besar, nilai Q square 0,02 – 0,15 dinyatakan kecil, nilai Q square 0,15 – 0,35 dinyatakan sedang dan nilai Q square >0,35 dinyatakan besar (Mirza Soetirto et al., 2023).

Hasil perhitungan nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Nilai Q-square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kepuasan kerja	812.000	566.852	0.302
Kinerja SDM	1218.000	669.414	0.450
Knowledge Sharing	812.000	812.000	0.000

Kualitas Kehidupan Kerja	1015.000	1015.000	0.000
--------------------------	----------	----------	-------

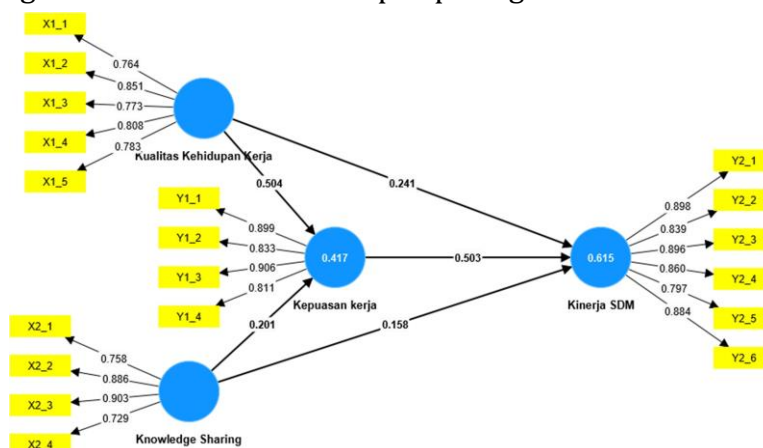
Nilai Q-square (Q²) untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,302 berada pada rentang nilai 0,15 – 0,35, sehingga akurasi prediksi terhadap variabel Kepuasan Kerja termasuk cukup baik. Pada variabel Kinerja SDM diperoleh nilai Q-square sebesar 0,450 yang menunjukkan nilai Q square berada di atas nilai 0,35, sehingga akurasi prediksi terhadap variabel Kinerja SDM termasuk baik.

Kedua nilai Q square berada di atas nilai 0, sehingga dapat dikatakan model memiliki predictive relevance. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi atau dinyatakan model struktural fit dengan data atau memiliki kesesuaian yang baik.

5. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) adalah melihat hubungan antara konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Prosedur tersebut dilakukan sebagai langkah dalam pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan. Pengujian diperoleh hasil output dari model struktur konstruk loading factor yang akan menjelaskan pengaruh konstruk Kualitas kehidupan kerja, Knowledge Sharing, Kepuasan Kerja Kinerja SDM.

Pengolahan data digunakan dengan menggunakan alat bantu software Smart PLS v4.1.0. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



Gambar 1. Full Model SEM-PLS

Sumber: Pengolahan data primer dengan Smart PLS 4.1.0 (2024)

a. Uji Multikolinieritas

Sebelum dilakukan uji hipotesis, perlu dilakukan pengujian multikolinieritas. Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi antara variabel bebas atau antarvariabel bebas tidak bersifat saling bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Collinierity. Statistics (VIF) pada inner VIF. Values. Apabila inner VIF < 5 menunjukkan tidak ada multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
Kepuasan kerja -> Kinerja SDM	1.717
Knowledge Sharing -> Kepuasan kerja	1.578
Knowledge Sharing -> Kinerja SDM	1.647
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan kerja	1.578
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja SDM	2.014

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF seluruh variabel berada di bawah nilai 5. Artinya, dalam model yang terbentuk tidak dapat adanya masalah multikolinieritas.

b. Analisis Pengaruh antarvariabel

Pada bagian ini disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan thitung dengan ttabel dengan syarat jika thitung > ttabel, maka hipotesis diterima. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% = 1,96. Untuk lebih jelasnya pada bagian di bawah ini.

Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 8. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan kerja -> Kinerja SDM	0.503	0.504	0.059	8.511	0.000
Knowledge Sharing -> Kepuasan kerja	0.201	0.203	0.075	2.702	0.007
Knowledge Sharing -> Kinerja SDM	0.158	0.159	0.067	2.350	0.019
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan kerja	0.504	0.503	0.065	7.701	0.000
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja SDM	0.241	0.239	0.066	3.681	0.000

Sumber: Pengolahan data primer dengan Smart PLS 4.1.0 (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan PLS di atas, selanjutnya dapat disajikan hasil pengujian masing-masing hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya, sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1:

Pada pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,241. Nilai tersebut membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai thitung (3.681) > ttabel (1.96) dan p (0,000) < 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kualitas kehidupan Kerja terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, peningkatan kualitas kehidupan kerja akan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan (Agow & Adolfin, 2020; Agustina et al., 2024; Leitão et al., 2019; Ogohi Daniel, 2019; Tamsah et al., 2020) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, variabel Kualitas Kehidupan Kerja diukur melalui lima indikator: kapasitas, peluang, integrasi sosial, perlindungan hukum, dan kehidupan keluarga. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja diukur melalui empat indikator: kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan dengan imbalan, kepuasan dengan rekan kerja, dan peluang promosi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator "Peluang" pada variabel Kualitas

Kehidupan Kerja memiliki nilai Outer Loading tertinggi, sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja, indikator "Kepuasan dengan rekan kerja" memiliki nilai tertinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin besar peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk pengembangan dan pertumbuhan karir karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap hubungan dengan rekan kerja. Artinya, kesempatan untuk berkembang secara profesional memberikan dampak positif pada dinamika interpersonal di lingkungan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Sebaliknya, indikator "Kapasitas" pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja memiliki nilai Outer Loading terendah, dan pada variabel Kepuasan Kerja, indikator "Peluang promosi" memiliki nilai terendah. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin besar kapasitas yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar pula peluang mereka untuk mendapatkan promosi. Artinya, peningkatan kapasitas atau kemampuan kerja karyawan dapat mendorong peningkatan kesempatan mereka untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, meskipun dampak ini mungkin tidak sekuat faktor-faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pengujian Hipotesis 2:

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,504. Nilai tersebut membuktikan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai thitung (7.701) > ttabel (1.96) dan p (0,000) < 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia (SDM). Artinya, peningkatan dalam kualitas kehidupan kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mendukung hasil peneliti terdahulu yaitu ; (Jin et al., 2016; Zulkarnain et al., 2020)

Dalam penelitian ini, variabel Kualitas Kehidupan Kerja diukur melalui lima indikator utama: kapasitas, peluang, integrasi sosial, perlindungan hukum, dan kehidupan keluarga. Sementara itu, variabel Kinerja SDM diukur melalui enam indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja, indikator "Peluang" memiliki nilai Outer Loading tertinggi, sementara pada variabel Kinerja SDM, indikator "Kualitas" mencatat nilai tertinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin banyak peluang yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang, semakin tinggi kualitas hasil pekerjaan yang mereka capai. Artinya, kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk pengembangan karir dan keterampilan mereka memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan SDM.

Di sisi lain, indikator "Kapasitas" pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja memiliki nilai Outer Loading terendah, dan pada variabel Kinerja SDM, indikator "Kemandirian" memiliki nilai terendah. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kapasitas yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kemandirian mereka dalam menjalankan tugas. Artinya, peningkatan kapasitas atau kompetensi individu akan membantu karyawan menjadi lebih mandiri dalam pekerjaan mereka, meskipun pengaruh ini tidak sebesar faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja.

3. Pengujian Hipotesis 3:

Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,158. Nilai tersebut membuktikan Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM. Hal ini juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai thitung (2.350) > ttabel (1,96) dan p (0,019) < 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Knowledge Sharing terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan) terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia (SDM). Artinya, peningkatan dalam berbagi pengetahuan di antara karyawan secara langsung meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu (Nguyen & Prentice, 2022)

Dalam penelitian ini, variabel Knowledge Sharing diukur melalui empat indikator utama: pengetahuan baru tentang pekerjaan, informasi baru tentang pekerjaan, perhatian kepada pekerja, dan pengalaman baru tentang pekerjaan. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja diukur melalui empat indikator: kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan dengan imbalan, kepuasan dengan rekan kerja, dan peluang promosi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel Knowledge Sharing, indikator "Perhatian kepada pekerja" memiliki nilai Outer Loading tertinggi, sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja, indikator "Kepuasan dengan rekan kerja" memiliki nilai tertinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat perhatian yang diberikan kepada pekerja dalam proses berbagi pengetahuan, semakin besar kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap hubungan mereka dengan rekan kerja. Artinya, perhatian dan dukungan dari manajemen dan rekan kerja dalam berbagi pengetahuan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan tetapi juga memperkuat hubungan antarkaryawan, yang secara signifikan meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja.

Di sisi lain, indikator "Pengalaman baru tentang pekerjaan" pada variabel Knowledge Sharing memiliki nilai Outer Loading terendah, sementara pada variabel Kepuasan Kerja, indikator "Peluang promosi" memiliki nilai terendah. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman baru yang diperoleh karyawan dalam pekerjaan mereka, semakin besar pula peluang mereka untuk mendapatkan promosi. Artinya, pengalaman baru yang diperoleh karyawan dari proses berbagi pengetahuan dapat membuka jalan bagi mereka untuk berkembang dan mendapatkan peluang karir yang lebih baik, meskipun dampak ini mungkin lebih terbatas dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya.

4. Pengujian Hipotesis 4:

Pada pengujian hipotesis 4 diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,201. Nilai tersebut membuktikan Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai thitung (2.702) > ttabel (1.96) dan p (0,007) < 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Knowledge Sharing terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis keempat dapat diterima.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Artinya, peningkatan dalam berbagi pengetahuan di antara karyawan secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini mendukung beberapa penelitian terdahulu (Mallasi et al., 2015; Rafique & Mahmood, 2018; Usmanova et al., 2020).

Dalam penelitian ini, variabel Knowledge Sharing diukur melalui empat indikator

utama: pengetahuan baru tentang pekerjaan, informasi baru tentang pekerjaan, perhatian kepada pekerja, dan pengalaman baru tentang pekerjaan. Sedangkan variabel Kinerja SDM diukur melalui enam indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator "Perhatian kepada pekerja" pada variabel Knowledge Sharing memiliki nilai Outer Loading tertinggi, sementara pada variabel Kinerja SDM, indikator "Kualitas" mencatat nilai tertinggi. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi perhatian yang diberikan kepada pekerja dalam proses berbagi pengetahuan, semakin tinggi pula kualitas hasil kerja yang mereka capai. Artinya, perhatian dan dukungan dari manajemen dalam berbagi pengetahuan tidak hanya memperkaya keterampilan dan pengetahuan karyawan tetapi juga secara signifikan meningkatkan kualitas kerja mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan SDM.

Sebaliknya, indikator "Pengalaman baru tentang pekerjaan" pada variabel Knowledge Sharing memiliki nilai Outer Loading terendah, dan pada variabel Kinerja SDM, indikator "Kemandirian" memiliki nilai terendah. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman baru yang diperoleh karyawan dalam pekerjaan mereka, semakin tinggi tingkat kemandirian mereka dalam menjalankan tugas. Artinya, pengalaman baru yang diperoleh melalui proses berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kemandirian karyawan dalam bekerja, meskipun pengaruhnya mungkin tidak sebesar faktor-faktor lain.

5. Pengujian Hipotesis 5:

Pada pengujian hipotesis 5 diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,503. Nilai tersebut membuktikan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai thitung (8.511) > ttabel (1.96) dan p (0,000) < 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis kelima dapat diterima.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Artinya, ketika tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat, kinerja mereka juga mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil ini mendukung temuan terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada tingginya kinerja (Agow & Adolfini, 2020; Febrianti et al., 2020; Lin & Huang, 2020; Nurhasanah et al., 2023; Rafia & Sudiro, 2020; Wau & Purwanto, 2021).

Dalam penelitian ini, variabel Kepuasan Kerja diukur melalui empat indikator utama: kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan dengan imbalan, kepuasan dengan rekan kerja, dan peluang promosi. Sementara itu, variabel Kinerja SDM diukur melalui enam indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator "Kepuasan dengan rekan kerja" pada variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Outer Loading tertinggi, sementara pada variabel Kinerja SDM, indikator "Kualitas" mencatat nilai tertinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan terhadap rekan kerjanya, semakin tinggi pula kualitas kerja yang dihasilkan. Artinya, hubungan yang harmonis dan kolaboratif antara rekan kerja tidak hanya meningkatkan suasana kerja yang positif tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kualitas hasil kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan SDM dalam organisasi.

Di sisi lain, indikator "Peluang promosi" pada variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Outer Loading terendah, sementara pada variabel Kinerja SDM, indikator

"Kemandirian" mencatat nilai terendah. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa memiliki peluang promosi yang baik, tingkat kemandirian mereka dalam bekerja juga akan meningkat. Artinya, persepsi karyawan tentang adanya peluang untuk maju dan berkembang dalam karier mereka dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih mandiri dan bertanggung jawab, meskipun pengaruh ini mungkin tidak sebesar faktor-faktor lainnya.

Hasil uji hipotesis penelitian ini secara keseluruhan dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 9. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	T statistics	P values	Keputusan
H1: Semakin baik kualitas kehidupan kerja seseorang akan semakin baik kinerjanya	0.241	3.681	0.000	Diterima
H2: Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja seseorang akan semakin tinggi kepuasan kerja	0.504	7.701	0.000	Diterima
H3: Semakin tinggi intensitas berbagi pengetahuan seseorang akan semakin tinggi kinerja	0.158	2.350	0.019	Diterima
H4: Semakin tinggi intensitas berbagi pengetahuan seseorang akan semakin tinggi kepuasan kerja	0.201	2.702	0.007	Diterima
H5: Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang akan semakin tinggi kinerja	0.503	8.511	0.007	Diterima

Keterangan: Hipotesis diterima jika $t > 1,96$ atau $p < 0,05$

c. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Knowledge Sharing terhadap variabel Kinerja SDM melalui variabel intervening, yaitu variabel Kepuasan Kerja. Hasil uji pengaruh tidak langsung dapat ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Knowledge Sharing -> Kepuasan kerja -> Kinerja SDM	0.101	0.102	0.039	2.588	0.010
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan kerja -> Kinerja SDM	0.253	0.254	0.049	5.144	0.000

Sumber : Olah data hasil penelitian, 2024

Sesuai hasil uji pada tabel di atas, diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja adalah 0,253 dengan nilai signifikansi $p=0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja SDM. Artinya, Kualitas Kehidupan Kerja yang baik dalam diri pegawai akan meningkatkan Kepuasan Kerja, selanjutnya hal itu akan berdampak positif terhadap Kinerja SDM.

Hasil lainnya, diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Knowledge Sharing terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja adalah 0,101 dengan nilai signifikansi $p=0,010$ ($p<0,05$). Hasil dari pengujian tersebut yaitu bahwa Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja SDM. Artinya, motivasi yang tinggi untuk berprestasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja, selanjutnya perilaku tersebut akan mempengaruhi Kinerja SDM pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan fenomena dan research gap terkait kualitas kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja SDM maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana peran kualitas kehidupan kerja dan perilaku berbagi pengetahuan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja SDM Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang?”.

Jawaban dari pertanyaan penelitian tersebut adalah bahwasannya kualitas kehidupan kerja dan perilaku berbagi pengetahuan memainkan peran krusial dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja SDM di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Semarang. Kualitas kehidupan kerja, yang mencakup aspek-aspek seperti peluang pengembangan karir, perlindungan hukum, dan integrasi sosial, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan dilindungi secara hukum, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, terutama dalam hal hubungan dengan rekan kerja dan dukungan dari organisasi.

Perilaku berbagi pengetahuan, yang mencakup aktivitas berbagi informasi dan pengalaman baru, juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan saling berbagi pengetahuan dan mendukung satu sama lain, hal ini tidak hanya memperkaya keterampilan dan pengetahuan mereka tetapi juga memperkuat hubungan antarrekan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja. Dampaknya, kepuasan kerja yang tinggi dan perilaku berbagi pengetahuan yang aktif dapat mendorong kinerja SDM yang lebih optimal, dengan karyawan yang lebih termotivasi, mandiri, dan berkualitas dalam menjalankan tugas-tugas mereka di kantor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., Sajid, S., & Mumtaz, S. (2018). Personal and Contextual Antecedents of Knowledge Sharing and Innovative Performance among Engineers. *EMJ – Engineering Management Journal*, 30(3), 154–164. <https://doi.org/10.1080/10429247.2018.1451681>
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Andi Offset.
- Agow, F. M., & Adolfina, L. O. H. (2020). The Effect of Quality of Work Life, Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. PLN ULP Airmadidi. *Dotulong...* 116 *Jurnal EMBA*, 8(1), 116–125.
- Agustina, R., Yusuf, M., Sutiyani, O. S. J., & Ardianto, R. (2024). Employee Performance Mediated Quality of Work Life Relationship Satisfaction on The Job Aad Organizational Commitment. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 589- 605,.
- Ahmed, A., Sarah Umar, & Usman Azam Shehzad. (2020). Effect of Job Autonomy, Workload and Organizational Support on Job Satisfaction: A comparison of public & private sector employees in Pakistan. *Journal of Xi’an Shiyou University* ISSN No, 1673, 064X., 14(5). <https://doi.org/10.37896/jxu14.5/282>
- Akirmak, U., & Ayla, P. (2021). How is time perspective related to burnout and job satisfaction? A conservation of resources perspective. *Personality and Individual Differences*, 181.

- <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109667>
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Al-Kurdi, O., Ramzi El-Haddadeh, T., & Eldabi, I. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review Osama. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 226–246.
- Alzghoul, A., Elrehail, H., Emeagwali, O. L., & AlShboul, M. K. (2018). Knowledge management, workplace climate, creativity and performance: The role of authentic leadership. *Journal of Workplace Learning*, 30(8), 592– 612. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2017-0111>
- Anand, A., Muskat, B., Creed, A., Zutshi, A., & Csepregi, A. (2021). Knowledge sharing, knowledge transfer and SMEs: evolution, antecedents, outcomes and directions. *Personnel Review*, 1(1), 1–23. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0372/full/html>
- AND TEACHING, 2, 38–52. <https://doi.org/10.3280/exi2018-002003>
- Mathis, R., & John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya*
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). The International Journal of Social Sciences World Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World TIJOSSW*, 3(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5068429>
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Bakirova Oynura. (2022). *Human Resources Management*. *Uzbek Scholar Journal*, 8(9), 114–120. www.uzbekscholar.com
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari,
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: productivity, quality of work life, profits* 7th Edition Tata McGraw-Hill. *Abnormal and Social Psychology*, 62,401–407. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/6473908/583915094.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1553144068&Signature=IMuRjz7nAsTdmBELzIloy3%2FEAM%3D&response-content-disposition=inline%3Bfilename%3DManaging_human_resources.pdf
- Chung, E., Kamri, T., & Mathew, V. N. (2018). Work-Family Conflict, Work- Family Facilitation and Job Satisfaction: Considering the Role of Generational Differences. In *International Journal of Education, Psychology and Counseling (Vol. 3, Issue 13)*. www.ijepc.com
- College Employees. EXCELLENCE AND INNOVATION IN LEARNING
- Davenport, T., de Long, D., & Beers, M. (1998). Successful Knowledge Management Projects. *Sloan Management Review*, 39(2), 43–57.
- De Vries, R. E., Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication Research*, 33(2), 115–135. <https://doi.org/10.1177/0093650205285366>
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Ekowati, S., & Ariani, T. (2022). Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. WOM Cabang Bengkulu. *Journal Ekombis Review*, 10, 229–236. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1>
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction In Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>

- Fenema, van. (2016). Managing inter-organizational knowledge sharing. In *The Journal of Strategic Information Systems* (Vol. 25, Issue 1).
- Fischer, C., & Döring, M. (2022). Thank you for sharing! How knowledge sharing and information availability affect public employees' job satisfaction. *International Journal of Public Sector Management*, 35(1), 76–93. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-10-2020-0290>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Metode penelitian*. 35–47.
- Giel, T., & Breuer, C. (2023). The general and facet-specific job satisfaction of voluntary referees based on the model of effort-reward imbalance. *European Sport Management Quarterly*, 23(4), 1136–1158. <https://doi.org/10.1080/16184742.2021.1964090>
- Gillespie, M. A., Balzer, W. K., Brodke, M. H., Garza, M., Gerbec, E. N., Gillespie, J. Z., Gopalkrishnan, P., Lengyel, J. S., Sliter, K. A., Sliter, M. T., Withrow, S. A., & Yugo, J. E. (2016). Normative measurement of job satisfaction in the US. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 516–536. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0223>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hair, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS- SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2– 24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Haryono, S., Muhammadiyah, U., Yusda, Y., Ambarwati, I., Mohd, Y., & Saad,
- Hidayani, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008(Apr-2016), 1–86.
- Hislop, D. (2013). *Knowledge Management in Organisation, a critical introduction* (2nd ed.). oxford University press.
- Hsu, S.-H., Goh, S. K., Sandhu, M. S., Sugianto, L. O., Hartono, S., Studies, D., http://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v3_i9_319_332.pdf
<https://doi.org/10.5171/2015.643253>
- Irma, D., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Dhyan Parashakti, R. (2020). Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439–451.
- Jin, M., McDonald, B., & Park, J. (2016). Followership and job satisfaction in the public sector: The moderating role of perceived supervisor support and performance-oriented culture. *International Journal of Public Sector Management*, 29(3), 218–237. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-05-2015-0101>
- Jocelyne, S., & Kariuki, M. (2020). Human capital, employee empowerment and organization performance. *International Academic Journal of Human ...*, 3(9), 319–332.
- Joshi, A. A., Chaudhari, A. J., Li, C., Dutta, J., Cherry, S. R., Shattuck, D. *Journal of Business, Economics and Law*, 21(5), 119–125.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Locke, E. A., Tippie, H. B., & Judge, T. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>
- KARYAWAN. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1), 60–72.
- Karyono, Indradewa, R., Yanuar, T., & Syah, R. (2020). The Work Motivation Effect, Training, and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital. *Journal of Multidisciplinary Academic*.

- Kathryn M Bartol, & Abhishek Srivastava. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64.
- Khalid, A., Pan, F., Li, P., Wang, W., & Ghaffari, A. S. (2020). The Impact of Occupational Stress on Job Burnout Among Bank Employees in Pakistan, With Psychological Capital as a Mediator. *Frontiers in Public Health*, 7(March). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00410>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Li, Z., Liu, X., Wang, W. M., Vatankhah Barenji, A., & Huang, G. Q. (2019). CKshare: secured cloud-based knowledge-sharing blockchain for injection mold redesign. *Enterprise Information Systems*, 13(1), 1–33. <https://doi.org/10.1080/17517575.2018.1539774>
- Lin, C. Y., & Huang, C. K. (2020). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(3), 409–423. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281>
- M. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 5495–5503.
- Mallasi, H., Ainin, S., & Doucek, P. (2015). Investigating Knowledge Sharing Behaviour in Academic Environment. *IBIMA Publishing Journal of Organizational Knowledge Management*, 2015.
- Manusia. , (Jimmy Sadeli & Bayu. Prawira Hie, Eds.; 1st ed., Vol. 1). alamba Empat.
- Marie Giese, G., & Bola Avoseh, M. (2018). Herzberg's Theory of Motivation as a Predictor of Job Satisfaction: A Study of Non-academic Community
- McGinnity, F. (2014). Work-Life Conflict in Europe. In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 7233–7236). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_3727
- Mirza Soetirto, M., Muldiono, P., & Syarief Hidayatulloh, F. (2023). Attribution- ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) The Influence of Leadership Style on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Moderated by Work Motivation. *International Journal of Social Service and Research*, 03(06), 1517–1527.
- Muskat, B., & Reitsamer, B. F. (2020). Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. *Personnel Review*, 49(1), 265–283. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2018-0448>
- Nguon, V. (2022). Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Innovative Behavior, and Work Performance: A Conceptual Review. *International Journal of Business and Management*, 17(12), 75. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n12p75>
- Nguyen, T. M., & Prentice, C. (2022). Reverse relationship between reward, knowledge sharing and performance. *Knowledge Management Research and Practice*, 20(4), 516–527. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1821588>
- Nisar, S. K., & Rasheed, M. I. (2020). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*, 20(1). <https://doi.org/10.1002/pa.1986>
- Nonaka, I. (1991). The knowledge creating company. *Harvard Business Review*, 2, 336–342. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/654574>
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2639>
- Nurhasanah, N., Pratama, Y. A. S., & Nurmaisayah, I. (2023). The Effect of Job Satisfaction, Work-Life Balance and Psychological Well-Being on Employee Performance at PT. JAS. *Applied Quantitative Analysis*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.31098/quant.944>
- of Asian Finance, Economics and Business, 7(8), 577–588.

- <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Ogohi Daniel, C. (2019). Analysis of Quality Work Life on Employees Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN, 8(2), 60–65. www.ijbmi.org
- Olan, F., Ogiemwonyi Arakpogun, E., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, 145, 605–615. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.008>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal*
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P. M., Balsanelli, A. P., de Moura, A. A., & Cummings, G. G. (2021). Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. In *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 118). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103906>
- PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2023). Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Paramedis: Mediasi Kepuasan Kerja di Era Pandemi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 100–112. <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i1.6221>
- Rafia, R., & Sudiro, A. (2020). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT. *International*
- Rafique, G. M., & Mahmood, K. (2018). Relationship between knowledge sharing and job satisfaction: a systematic review. In *Information and Learning Science* (Vol. 119, Issues 5–6, pp. 295–312). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/ILS-03-2018-0019>
- Rawashdeh, A. M., Elayan, M., Shamout, M. D., & Saleh, M. H. (2020). Job satisfaction as a mediator between transformational leadership and employee performance: Evidence from a developing country. *Management Science Letters*, 10(16), 3855–3864. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.026>
- Riskawati, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
- Ruhana, I., Astuti, S., Utami, H. N., & Afrianti, W. (2019). The Effect of Quality of Work Life (QWL) on Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior (OCB) (A Study of Nurse at Numerous Hospitals in Malang, Indonesia) (Vol. 4, Issue 2).
- S. M. (2019). Do Organizational Climate and Organizational Justice Enhance Job Performance Through Job Satisfaction? A Study of Indonesian Employees. In *Academy of Strategic Management Journal* (Vol. 18, Issue 1). Henry Inegbedion, Emmanuel Inegbedion, Adeshola Petera, & Lydia Harry. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in
- Sakban, S., Nurmali, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Satrio Muntazeri, & Adi Indrayanto. (2018). The impact of education, training and work experience on job satisfaction and job performance(Study on Bank BRI Purbalingga). *Journal of Accounting Management and Economics*, 20(2), 50–69.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Setyo Nugroho, B., Utami, H., Ayuwardani, M., Setyawan, N. A., Bisnis, A., & Semarang, P. N. (2022). Knowledge Sharing and Employee Performance: the mediating role of Organizational Learning (Vol. 23). <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi>
- Singh, P. K. (2018a). Knowledge strategy, sharing behavior and performance: Reviewing a

- knowledge-oriented approach. *Management Research Review*, 41(3), 395–411. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2017-0001>
- Singh, P. K. (2018b). Knowledge strategy, sharing behavior and performance: Reviewing a knowledge-oriented approach. *Management Research Review*, 41(3), 395–411. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2017-0001>
- Suci, R. P., Mas, N., & Risky, M. (2022). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Quality of Work Life Effect on Employee Performance. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 25(2), 217. <https://doi.org/10.14414/jebav.v25i2.3094>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian*, 22– 34.
- Sukmayuda, B. C., & Kustiawan, U. (2022). The Effect of Workplace Empowerment, Quality of Work-Life, Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction. 4(1).
- Supriyanto, S. (2018). Compensation effects on job satisfaction and performance. *Human Systems Management*, 37(3), 281–285. <https://doi.org/10.3233/HSM-181635>
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(3), 163–176. <https://doi.org/10.29333/ejecs/514>
- Thomas Davenport, B. H., Prusak, L., & Webber, --Alan. (2003). Invitation Send a Comment Submit an Article Subscribe Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. http://www.acm.org/ubiquity/book/t_davenport_1.html
- Trivellas, P., Akrivouli, Z., Tsifora, E., & Tsoutsas, P. (2015). The Impact of Knowledge Sharing Culture on Job Satisfaction in Accounting Firms. The Mediating Effect of General Competencies. *Procedia Economics and Finance*, 19, 238–247. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00025-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00025-8)
- Umrani, W. A., Afsar, B., Khan, M., & Ahmed, U. (2019). Addressing the issue of job performance among hospital physicians in Pakistan: The role of job security, organizational support, and job satisfaction. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(3). <https://doi.org/10.1111/jabr.12169>
- Universities. International Education Studies*, 6(6), 1–5. <https://doi.org/10.1080/14783360701592208>
- Usmanova, N., Yang, J., Sumarlah, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2020). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 515–532. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-11-2019-0177>
- W., Toga, A. W., Leahy, R. M., Klimecki, O. M., Mayer, S. v., Jusyte, A., Scheeff, J., Schöenberg, M., ... Galib, M. H. (2014). The influence of trust on knowledge donating and collecting: An examination of Malaysian
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE work organisations Enhanced Reader. *Heliyon*.
- Zulkarnain, D., Dieben, A., & Manurung, R. (2020). The Influences of Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, and Quality of Work Life on the Job Satisfaction. 1(3). <https://doi.org/10.31933/DIJMS>.