

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN PROFESIONALISME KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MY LOVA BENGKULU**



SKRIPSI

Oleh:

KIKI ELVA TIANI
NPM. 2161201242

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN PROFESIONALISME KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MY LOVA BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

KIKI ELVA TIANI
NPM. 2161201242

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MY LOVA BENGKULU



SKRIPSI

Oleh:

KIKI ELVA TIANI
NPM. 2161201242

Disetujui Oleh:
Pembimbing


Merta Kusuma, S.E., M.M
NIDN. 0204038901

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Furgonti Raniyah, S.E., M.M.
NIDN : 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, *WORK LIFE BALANCE*, DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MY LOVA BENGKULU

Dipertahankan Didepan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 17 Juli 2025

SKRIPSI

Oleh:

KIKI ELVA TIANI

NPM. 2161201242

Dewan Penguji:

1. Dr. Sri Ekowati, S.E.,M.M

Ketua

(.....)

2. Ade Tiara Yulinda, S.E.,M.M

Anggota

(.....)

3. Merta Kusuma, S.E., M.M

Anggota

(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furgonti Ranidiah, S.E., M.M.

NIDN 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Kiki Elva Tiani bertanda tangan di bawah ini, bahwa skripsi yang saya ajukan adalah hasil karya sendiri atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis atau program studi lainnya. Karena karya ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, Juni 2025



KIKI ELVA TIANI
NPM. 2161201242

MOTTO

Allah tidak mengatakan hidup itu mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

(QS. Al-Insyirah : 5-6).

“Ketika lelah, ingat bahwa Allah tidak pernah tidur dalam menggenggam doa hamba-Nya.”

“Langkah kecil yang dilakukan terus-menerus lebih berarti daripada rencana besar yang hanya diam.”

"Mulai dengan rasa takut, lanjutkan dengan tekad, dan selesaikan dengan bangga."

“Lakukan yang terbaik, dan berbahagialah”

“Do your best and be Happy”

(-Kiki Elva Tiani)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah. Puji syukur kepada Allah SWT. Yang telah memberikan nikmat yang luar biasa, memberikan saya kekuatan, membekali saya dengan ilmu pengetahuan serta memperkenalkan saya dengan cinta. Atas karunia dan kemudahan yang engkau berikan akhirnya karya ilmiah yang sederhana ini dapat terselesaikan tepat waktu. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW. Segala perjuangan saya sampai pada titik ini, saya persembahkan kepada orang-orang hebat yang selalu menjadi penyemangat dan menjadi alasan saya kuat sehingga bisa menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

- Ayah dan ibu, surga dunia saya. Terima kasih atas cinta, kesabaran dan doa yang tak pernah putus, serta dukungan moral dan materi yang menjadi pilar kekuatan saya hingga berada di titik ini. Kalian adalah alasan terbesar saya untuk terus berjuang dan tidak menyerah.
- Adik saya tersayang, Gevi Dwi Noprianti, yang dengan tulus telah banyak mengalah dan menunda keinginan serta kebutuhannya demi mendukung perjuangan saya menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih atas pengertian dan ketulusan yang tak ternilai. Semoga kelak saya dapat membalas semua pengorbanan itu dengan memberikan sesuatu yang berarti, terutama untuk masa depanmu.
- Bapak Merta Kusuma, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing saya, terima kasih atas ilmu serta kesabaran dalam membimbing penulis selama proses

penyusunan skripsi ini. Setiap nasihat, koreksi, dan motivasi yang diberikan merupakan bekal berharga dalam perjalanan akademik dan kehidupan kedepan.

- Sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu hadir dalam tawa, tangis, stres maupun kelegaan. Secara khusus terima kasih untuk Ceriwisku, teman-teman Manajemen kelas E, Liza Santika, Rahayu, Rival, dan Yesi Novita, atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang tak pernah putus baik dalam hal akademik maupun hal-hal kecil yang membuat hari-hari terasa lebih ringan. Semoga persahabatan ini tetap terjaga meski langkah kita akan berjalan kearah yang berbeda.
- Almamater tercinta, Universitas Muhammadiyah Bengkulu, tempat saya ditempa, dibentuk dan diberi kesempatan untuk tumbuh menjadi pribadi yang lebih matang dan bertanggung jawab. Terima kasih atas lingkungan yang mendukung proses belajar, bertanya dan berkembang, baik dalam ranah akademik maupun kehidupan sosial.

Semoga skripsi ini tidak hanya menjadi sebuah syarat kelulusan, tetapi juga menjadi bentuk kontribusi kecil bagi ilmu pengetahuan dan langkah awal menuju masa depan yang lebih baik.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas anugerah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini, dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Work Life Balance*, dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan My Lova Bengkulu”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata 1 jurusan manajemen, di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Dalam skripsi ini, penulis bertujuan untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor seperti *knowledge sharing*, *work life balance*, dan profesionalisme kerja mempengaruhi kinerja karyawan My Lova Bengkulu. Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Susiyanto, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E., MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

4. Bapak Merta Kusuma, S.E., M.M selaku pembimbing yang telah membantu dan memberikan saran kepada penulis.
5. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
6. Rekan-rekan mahasiswa/i Program studi Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih atas motivasinya.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis menyusun skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu berupa moril maupun materil dalam penulisan Skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan. Penulis menyampaikan permohonan maaf apabila di dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bengkulu, 17 Juli 2025

Penulis

ABSTRAK

Kiki Elva Tiani, 2025, Pengaruh Knowledge Sharing, Work Life Balance, dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan My Lova Bengkulu

Pembimbing : Merta Kusuma, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Knowledge Sharing, Work Life Balance, dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan My Lova Bengkulu. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2025 sampai dengan selesai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yang merupakan karyawan di Toko My Lova Bengkulu. Teknik pengambilan sampel adalah *Teknik Total Sampling*, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda menggunakan *SPSS 25 for windows*.

Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh bentuk persamaan regresi:

$Y = 14,724 + 0,359 (X1) + 0,275 (X2) + 0,465 (X3)$ serta besarnya pengaruh tersebut dilihat dari nilai koefisien determinasi atau R square (R^2)= 0,660 yaitu sebesar 66% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini dan hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge sharing*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko My Lova Bengkulu.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, *Work Life Balance*, Profesionalisme Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Kiki Elva Tiani, 2025, The Influence of Knowledge Sharing, Work-Life Balance, and Work Professionalism on Employee Performance at My Lova Bengkulu

Supervisor: Merta Kusuma, S.E., M.M

This study aims to examine the Influence of Knowledge Sharing, Work-Life Balance, and Work Professionalism on the performance of employees at My Lova Bengkulu. This research was conducted in March 2025 until completion. The sample in this study consisted to 40 respondents who were employees at My Lova Bengkulu Store. The sampling technique used was total sampling. This research employed a quantitative method with multiple linear regression analysis using SPSS 25 for windows. Based on the results of multiple regression analysis, the regression equation obtained is: $Y = 14.724 + 0.359 (X1) + 0.275 (X2) + 0.465 (X3)$, with the coefficient of determination (R^2) = 0.660, indicating that 66% of the variation in employee performance (Y) is explained by the independent variables. The findings and hypotheses of this study indicate that knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance; work-life balance has a positive and significant effect on employee performance; and work professionalism also has a positive and significant effect on the performance of employees at My Lova Bengkulu.

Keywords: *Knowledge Sharing, Work Life Balance, Work Professionalism, and Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	18
1.2 Identifikasi Masalah	22
1.3 Batasan Masalah	23
1.4 Rumusan Masalah.....	23
1.5 Tujuan Penelitian	24
1.6 Manfaat Penelitian	24
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1 Deskripsi	
Konseptual.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.1 Kinerja	
Karyawan.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.2 Karakteristik Kinerja	
Karyawan.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.3 Faktor –faktor yang Mempengaruhi	
Kinerja	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.3 Indikator Kinerja	
Karyawan.....	Err
or! Bookmark not defined.	

2.1.4 Knowledge	
Sharing.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Knowledge</i>	
Sharing.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.6 Indikator <i>Knowledge</i>	
Sharing.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.7 <i>Work Life</i>	
Balance	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life</i>	
Balance	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.9 Manfaat <i>Work Life</i>	
Balance	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.10 Dimensi <i>Work Life</i>	
Balance	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.11 Indikator <i>Work Life</i>	
Balance	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.12 Profesionalisme	
Kerja	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.13 Ciri-ciri Sikap	
Profesionalisme	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.14 Faktor-faktor yang Mendukung Sikap	
Profesionalisme	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.15 Indikator	
profesionalisme.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.16 Pengaruh Antar	
Variabel	Err
or! Bookmark not defined.	

2.1.17 Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.18 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.1.19 Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.3 Kerangka Konseptual.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.4 Definisi Operasional.....	Err
or! Bookmark not defined.	
2.5 Hipotesis.....	Err
or! Bookmark not defined.	
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	Err
or! Bookmark not defined.	
3.2 Metode Penelitian	Err
or! Bookmark not defined.	
3.3 Populasi dan Sampel	Err
or! Bookmark not defined.	
3.4 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.4.1 Observasi	Err
or! Bookmark not defined.	
3.4.2 Wawancara	Err
or! Bookmark not defined.	

3.4.3 Studi	
Kepustakaan.....	Error!
or! Bookmark not defined.	
3.4.4	
Kuesioner.....	Error!
or! Bookmark not defined.	
3.5 Teknik Analisis	
Data	Error! Bookmark not defined.
3.5.1. Analisis	
Deskriptif.....	Error!
or! Bookmark not defined.	
3.5.2. Analisis Secara Inferensial Menggunakan	
SPSS	Error!
or! Bookmark not defined.	
3.5.3 Uji Instrumen	
Penelitian	Error!
or! Bookmark not defined.	
3.5.4 Uji Asumsi	
Klasik.....	Error!
or! Bookmark not defined.	
3.5.5 Analisis Linier	
Berganda.....	Error!
or! Bookmark not defined.	
3.5.6 Uji	
Hipotesis	Error!
or! Bookmark not defined.	
3.5.7 Koefisien Determinasi	
(R ²).....	Error!
or! Bookmark not defined.	
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	
Hasil	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Sejarah Singkat My	
Lova.....	Error!
or! Bookmark not defined.	
4.1.2 Daftar Nama Karyawan My Lova	
Bengkulu.....	Error!
or! Bookmark not defined.	

4.1.3 Karakteristik	
Responden	Err
or! Bookmark not defined.	
4.1.4 Uji Asumsi	
Klasik.....	Err
or! Bookmark not defined.	
4.1.5 Hasil Analisis Tanggapan	
Responden	Err
or! Bookmark not defined.	
4.1.6 Analisis Regresi Linear	
Berganda.....	Err
or! Bookmark not defined.	
4.1.7 Hasil Uji	
hipotesis	Err
or! Bookmark not defined.	
4.1.8 Analisis Koefisien Determinasi	
(R ²).....	Err
or! Bookmark not defined.	
4.2	
Pembahasan	Err
or! Bookmark not defined.	
4.2.1 Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja	
Karyawan.....	Err
or! Bookmark not defined.	
4.2.2 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja	
Karyawan.....	Err
or! Bookmark not defined.	
4.2.3 Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja	
Karyawan.....	Err
or! Bookmark not defined.	
4.2.4 Pengaruh Knowledge Sharing, Work Life Balance dan	
Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja	
Karyawan.....	Err
or! Bookmark not defined.	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	
Kesimpulan.....	Err
or! Bookmark not defined.	
5.2	
Saran	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian-penelitian Yang Relevan.....	Err
or! Bookmark not defined.	

Tabel 2.2 Definisi Operasional dari masing-masing variabel.....	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 3.1 Skala	
Likert	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.2 Tanggapan responden terhadap variabel.....	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 3.3 Hasil Uji	
Validitas	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 3.4 Hasil Uji	
Reliabilitas	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 1 Daftar Nama Karyawan My Lova Bengkulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 5 Hasil Uji	
Normalitas	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 6 Hasil Uji	
Multikolinearitas	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Knowledge Sharing	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Work Life Balance	Err
or! Bookmark not defined.	

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Terhadap Profesionalisme kerja.....	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 12 Hasil Uji T (Parsial)	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis Dengan Uji F	Err
or! Bookmark not defined.	
Tabel 4. 14 Nilai Koefisien Determinansi Hasil Penelitian.....	Err
or! Bookmark not defined.	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	Err
or! Bookmark not defined.	

Gambar 4. 1 Scatterplot Uji

Heteroskedastisitas **Err**

or! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Data Absensi Karyawan dan Data Hasil Penjualan Toko My Lova Bengkulu
2. Kuesioner Penelitian
3. Tabulasi Data Variabel Penelitian
4. Tanggapan Responden
5. Hasil Uji Validitas
6. Hasil Uji Reliabilitas
7. Hasil Uji Normalitas
8. Hasil Uji Multikolinearitas
9. Hasil Uji Heteroskedastisitas
10. Hasil Uji Hipotesis
11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
13. Tabel Hasil Uji Validitas
14. Hasil Uji Reliabilitas
15. R Tabel
16. F Tabel
17. T Tabel
18. Lampiran Tabulasi Data Kuesioner Penelitian 20 Responden
19. Uji validitas dan reliabilitas menggunakan 20 responden
20. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ditengah arus globalisasi dan ketatnya persaingan bisnis saat ini, menuntut setiap individu ataupun organisasi untuk mampu beradaptasi dalam menghadapi perubahan. Perubahan dalam teknologi dan ilmu pengetahuan telah memberi dampak yang sangat besar bagi setiap aspek kehidupan, termasuk bagi sumber daya manusia. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat bertahan, beradaptasi dengan perubahan, serta berinovasi agar mampu bersaing dan memenangkan persaingan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset berharga bagi perusahaan yang menjadi penggerak sumber daya lainnya, dan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan melalui kinerjanya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, melalui dukungan dari manajemen perusahaan maupun dari individu karyawannya sendiri. Salah satu faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah Knowledge management (manajemen pengetahuan), karena pengetahuan merupakan salah satu aset organisasi yang sangat berharga, agar dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Knowledge management merupakan kegiatan perusahaan yang fokus pada pengembangan pengetahuan dan pemanfaatannya sebagai aset perusahaan. Salah satu fokus atau bagian penting dari knowledge management adalah *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), yaitu suatu proses menyebarkan, mendistribusikan, mengirimkan, pengetahuan baik secara langsung maupun melalui media (Lumbantobing, 2011). Dengan knowledge sharing, karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih mudah, hal ini juga memungkinkan terciptanya kolaborasi tim yang lebih efektif dan munculnya ide-ide atau inovasi baru yang memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan.

Dalam lingkup perusahaan ataupun organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas tentunya harus didukung dengan pengelolaan sumber daya yang baik juga. Disaat yang bersamaan, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan salah satunya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*). Pada dasarnya, manusia memiliki kebutuhan mendasar yang dapat mempengaruhi perilaku mereka, dan kebutuhan ini tidak dapat dihilangkan. Hal ini harus menjadi salah satu fokus perhatian perusahaan agar karyawan mampu mempertahankan kinerja baiknya bahkan meningkatkan kinerjanya.

Work life balance merupakan istilah yang tidak terdengar asing lagi, hal ini mengacu pada usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk menyeimbangkan dua peran yang sedang dijalankan, antara kehidupan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan (Fisher et al. 2009). Bagi sebagian orang menyeimbangkan kehidupan

pribadi dan tanggung jawab pekerjaan bukanlah hal yang mudah. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, seperti beban kerja, kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan, serta lamanya waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain itu, terdapat satu hal yang menjadi faktor penentu kualitas kinerja karyawan, yaitu profesionalisme kerja karyawan itu sendiri. Hal ini berkenaan dengan sikap, perilaku, tanggung jawab, dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut (Siagian, 2009:63) profesionalisme adalah “Keandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan kualitas yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”.

My Lova Bengkulu adalah salah satu perusahaan ritel di Bengkulu, yang terletak di Jalan Meranti No. raya, Sawah Lebar, Kec. Ratu Agung, Kota Bengkulu. My Lova menawarkan berbagai produk kebutuhan sehari-hari seperti perlengkapan bayi, kosmetik, hingga fashion untuk anak-anak dan orang dewasa, dan berbagai produk lainnya. My Lova telah cukup dikenal khususnya oleh masyarakat Bengkulu, karena telah berhasil membangun reputasi sebagai tempat berbelanja yang nyaman dan terpercaya serta menyediakan berbagai kebutuhan yang cukup lengkap.

My Lova juga berupaya untuk menjadi ritel pilihan utama bagi konsumen dan telah membuka cabang di daerah Curup Selatan, tepatnya di Jalan Jend. Sudirman, Air Putih Lama, Kec. Curup Selatan, Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu. Bersamaan dengan hal tersebut, My Lova juga menghadapi tantangan

dalam mempertahankan namanya di pangsa pasar karena terus meningkatnya jumlah kompetitor di sektor yang sama. Namun kinerja karyawan My Lova cenderung masih kurang baik, hal ini tentunya menjadi salah satu masalah penting untuk keberlangsungan dan pengembangan perusahaan, mengingat tingginya tingkat persaingan bisnis saat ini.

Berdasarkan observasi awal dan melakukan wawancara dengan bapak Rovin selaku supervisor My Lova Bengkulu pada tanggal 18 November 2024, kinerja karyawan di toko My Lova dapat dikatakan masih kurang baik. Kebiasaan karyawan yang sering datang terlambat dari jam kerja yang sudah ditentukan. Selain itu, target penjualan harian yang telah ditetapkan juga seringkali tidak tercapai. Hal ini terdapat dalam lampiran 1 yang menunjukkan data absen karyawan dan data hasil penjualan pada Toko My Lova Bengkulu.

Salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan tersebut adalah karena kurangnya praktik *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) baik antara atasan dengan karyawan maupun sesama karyawan. Bapak Rovin selaku supervisor Toko My Lova Bengkulu menjelaskan bahwa saat ini karyawan bekerja sesuai dengan jobdesk (deskripsi pekerjaan) masing-masing tanpa adanya kolaborasi yang intensif.

Karyawan yang sering terlambat bahkan absen menunjukkan bahwa mereka mungkin mengalami kesulitan dalam mengatur *work life balance* atau keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti komitmen keluarga, masalah kesehatan, kurangnya dukungan manajemen, atau kebutuhan waktu untuk mengelola stres

kerja. Kinerja karyawan dapat menjadi buruk apabila mereka tidak dapat mengatur waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan baik, yang pada gilirannya memberi pengaruh pada kinerja dan kualitas hasil pekerjaan secara keseluruhan.

Selain itu, tidak ada program pelatihan untuk karyawan di My Lova, semua bekerja sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan, hal ini dapat menyebabkan profesionalisme kerja karyawan tidak optimal. Jika karyawan tidak menerima pelatihan yang memadai, karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan tugas mereka dengan efektif. Akibatnya, karyawan mungkin merasa terjebak dalam rutinitas pekerjaan tanpa adanya pengembangan diri, yang berdampak pada kurangnya profesionalisme kerja ataupun kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memilih untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Work Life Balance*, dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan My Lova Bengkulu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan My Lova Bengkulu masih belum baik
2. Karyawan sering datang terlambat dan target penjualan seringkali tidak tercapai
3. *Knowledge sharing* di lingkungan pekerjaan masih belum sepenuhnya diterapkan. Karyawan disibukkan dengan tugasnya masing-masing sehingga kurangnya waktu untuk bertukar informasi

4. Karyawan My Lova sering kali mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kepentingan pekerjaan dan kepentingan diluar pekerjaan ditunjukkan dengan karyawan yang sering terlambat masuk
5. Kurangnya program pelatihan membuat profesionalisme kerja karyawan My Lova kurang optimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang akan diteliti. Maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian dan berfokus pada pengaruh *knowledge sharing*, *work life balance* dan profesionalisme kerja terhadap karyawan My Lova Bengkulu dan objek penelitian hanya pada perusahaan tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah *Knowledge Sharing* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah *Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Profesionalisme Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah *Knowledge Sharing*, *Work Life Balance* dan Profesionalisme Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk Mengetahui Apakah Ada Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Work Life Balance* dan Profesionalisme Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis untuk dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan baik secara teori maupun praktik terutama dalam bidang *Human Resource Management* atau Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan yang diteliti

Melalui penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian sebagai saran atau masukan yang bermanfaat, khususnya mengenai *knowledge*

sharing, work life balance, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan My Lova Bengkulu.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dengan topik penelitian yang serupa atau bagi organisasi yang menghadapi permasalahan yang sama.