

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Dharma, 2014) Kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan prestasi kerja yang diperhatikan oleh karyawan, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan perusahaan. Sedangkan menurut (Simamora, 2015) kinerja adalah tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. Kinerja menunjukkan seberapa baik karyawan untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Pernyataan lainnya menurut (Hasibuan, 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pada dasarnya, kinerja adalah apa yang harus dilakukan dan tidak harus dilakukan oleh karyawan sehingga dapat mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada organisasi atau instansi termasuk kualitas pelayanan yang mereka berikan (Saputra & Nugroho, 2023). Kinerja adalah suatu keberhasilan yang telah dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan kegiatan yang dilaksanakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Nurwahyuni, 2019). Sedangkan menurut (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawab mereka, selama periode waktu tertentu dalam mengerjakannya. Menurut

(Fahmi, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat profit oriented maupun non profit oriented selama periode waktu tertentu. Kinerja didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, serta kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas tersebut (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seorang individu dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, dan waktu yang efektif, serta memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) orang yang memiliki kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Mempunyai tanggung jawab terhadap pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3 Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam sebuah perusahaan, karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Kasmir, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2016) diantaranya:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah seseorang yang memiliki nilai integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi tersebut, maka individu dapat memiliki kemampuan konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini adalah modal utama manusia untuk mengelola dan memanfaatkan sepenuhnya potensinya di dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan sehari-hari dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Lingkungan tempat seseorang bekerja dalam suatu organisasi sangat membantu mereka mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi tersebut antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, tujuan

kerja yang menantang, cara komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang, serta peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Agus Dharma, 2014) indikator kinerja diantaranya:

1. Kualitas. Kualitas merupakan hal-hal yang berhubungan dengan mutu yang wajib dihasilkan seperti ketelitian kerja, kerapian kerja, maupun tingkat kesalahan yang dilaksanakan oleh karyawan.
2. Kuantitas. Kuantitas adalah hal-hal yang harus berhubungan dengan sesuatu yang harus dicapai atau diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan kesesuaian waktu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah dialokasikan.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Simamora, 2015) diantaranya sebagai berikut:

1. Kuantitas. Merupakan jumlah output atau keluaran yang harus dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kualitas. Merupakan mutu dari output yang harus dihasilkan oleh seorang karyawan pada saat mereka bekerja.
3. Ketepatan waktu. Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan dengan waktu yang telah direncanakan.
4. Kreatifitas. Merupakan kemampuan seorang karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan menggali potensi yang dimiliki untuk

menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja menjadi lebih efektif dan efisien.

5. Tanggung jawab. Merupakan komitmen seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya, dengan sebaik-baiknya, dan tepat pada waktunya serta sanggup menanggung resiko dari pekerjaan tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2018) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas yang diberikan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang ditentukan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas. Merupakan bagaimana sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) digunakan semaksimal mungkin. Tujuannya adalah untuk meningkatkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2016) beberapa indikator kinerja diantaranya:

1. Kualitas kerja. Menilai seberapa baik hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan
2. Kuantitas kerja. Mengukur jumlah output yang dihasilkan karyawan dalam periode tertentu
3. Tanggung jawab. Menilai tingkat kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka.
4. Pelaksanaan tugas. Mengacu pada bagaimana karyawan menyelesaikan tugas, termasuk kemampuan mereka menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai dengan prosedur.

Beberapa indikator kinerja menurut (Robbins, 2017) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur dari bagaimana karyawan menilai keberhasilan menyelesaikan tugas yang didasarkan pada kemampuan dan keterampilan mereka
2. Kuantitas. Kuantitas dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan yang dinyatakan dengan jumlah unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu dapat ditentukan oleh seberapa baik hasil output yang diatur untuk memaksimalkan waktu dalam melakukan aktivitas lainnya

4. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi termasuk tenaga, biaya, bahan baku, dan tenaga kerja.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat spontanitas seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Berdasarkan beberapa model indikator diatas, maka penulis memutuskan untuk memakai indikator kinerja karyawan menurut (Agus Dharma, 2014).

2.1.4 Knowledge Sharing

Menurut (Van den Hooff, B., & De Ridder, 2004) *Knowledge sharing* adalah proses pertemuan pengetahuan yang terjadi antar individu. Dalam sebuah organisasi *knowledge sharing sering* terjadi, dimana karyawan saling berbagi pengetahuan baik secara online maupun secara langsung sehingga penyebaran dari *knowledge sharing* adalah pribadi/individu. *Knowledge sharing* adalah proses interaksi yang dilakukan oleh individu, dengan adanya kepercayaan antar individu untuk mengumpulkan dan mengembangkan informasi sehingga dapat membantu menciptakan solusi baru yang inovatif (Muizu dkk, 2018).

Knowledge sharing dapat juga didefinisikan sebagai hubungan antara komunikasi dan penyebaran informasi, dimana sebuah pengetahuan berhubungan dengan mengetahui sebuah subjek yang bergerak terus menerus didalam sebuah organisasi (Sari, 2022). (Lumbantobing, 2011) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah sebuah proses sistematis untuk

menyampaikan dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak yang lain, melalui berbagai metode dan media.

Knowledge sharing adalah proses membagikan, menyebarkan dan bertukar informasi serta pengetahuan antar individu, individu ke komunitas, maupun antar komunitas ke komunitas lainnya untuk implementasi yang lebih baik dan pengembangan pengetahuan baru (K. Y. Tung, 2018). Menurut (Sanger, 2022) *knowledge sharing* merupakan tahap dimana pengetahuan didistribusikan dan diberikan kepada karyawan pada saat yang tepat untuk karyawan yang membutuhkan. Sedangkan menurut (Khaerana & Mangiwa, 2021) *knowledge sharing* adalah suatu proses sistematis dimana dua orang atau lebih berbagi pengetahuan satu sama lain melalui komunikasi atau komunikasi atau media virtual yang tersedia, untuk mengembangkan, meningkatkan, dan menghasilkan pengetahuan baru sehingga dapat mendapatkan *value added* bagi perusahaan.

Knowledge sharing merupakan salah satu fokus dari manajemen pengetahuan, *Knowledge sharing* pada dasarnya adalah prinsip utama pengorganisasian yang meletakkan dasar untuk memanfaatkan potensi pengetahuan yang dimiliki sebuah organisasi. *Knowledge sharing* dapat mengurangi kesenjangan pengetahuan antara karyawan senior dan junior karena karyawan senior memiliki lebih banyak pengetahuan dan menjelang mereka pensiun dibandingkan dengan karyawan junior (Aritonang et al. 2023). Pengetahuan yang dibagikan tidak terbatas karena dapat mencakup seluruh informasi secara umum. Karyawan dapat bertukar pikiran tentang

pengembangan diri dari luar atau informasi mengenai apapun itu yang akan meningkatkan kapasitas pengetahuan karyawan (Suryanto et al. 2023).

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah proses penting dalam organisasi atau perusahaan yang melibatkan pertukaran informasi, pengalaman, serta keterampilan antar individu yang dapat mendorong inovasi dan peningkatan kinerja. Proses ini dapat melibatkan komunikasi langsung ataupun melalui berbagai media, untuk menyebarkan pengetahuan secara sistematis. *Knowledge sharing* membantu mengurangi kesenjangan pengetahuan antara karyawan senior dan junior, serta dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan diri dan peningkatan kapasitas pengetahuan.

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut (K. Y. Tung, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* adalah:

1. Teknologi. Penggunaan teknologi informasi yang tepat dapat mempermudah proses berbagi pengetahuan, dan menjadikannya lebih efektif dan efisien
2. Budaya organisasi. Budaya yang mendukung kolaborasi dan berbagi pengetahuan sangat penting, budaya yang positif akan mendorong individu untuk saling berbagi informasi dan pengalaman.

3. Manajemen. Dukungan dari manajemen dalam bentuk kebijakan dan praktik yang mempromosikan *knowledge sharing* dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam berbagi pengetahuan.
4. Pengukuran. Adanya sistem pengukuran yang jelas untuk menilai kontribusi individu dalam berbagi pengetahuan dapat memotivasi karyawan untuk lebih aktif.
5. Proses transfer pengetahuan. Proses yang jelas dan terstruktur untuk mentransfer pengetahuan antar individu atau kelompok sangat penting untuk meningkatkan efektivitas berbagi pengetahuan.

2.1.6 Indikator *Knowledge Sharing*

Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *knowledge sharing* menurut (K. Y. Tung, 2018) diantaranya:

1. Sikap berbagi pengetahuan. Sikap berbagi pengetahuan ditandai dengan perilaku individu dalam berbagi pengetahuan yang diperolehnya dengan anggota lain didalam perusahaan.
2. Pengalaman. Suatu pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya.
3. Kemampuan menyerap. Suatu kemampuan atau kapasitas karyawan menyerap pengetahuan.
4. Rasa harga diri (*sense of self worth*). Merupakan konsep diri yang menjadi cerminan sikap mengenai kompetensi, status dan perilaku moral yang berharga tentang seseorang diantara para rekannya.

Indikator knowledge sharing menurut (Muizu et al. 2018) diantaranya:

1. Komunikasi, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk bertukar informasi dan berbagi pengetahuan.
2. Interaksi sosial, yaitu kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan cara atau solusi kreatif.
3. Pengalaman, yaitu kemampuan menyerap informasi dan pengetahuan
4. Relasi, yaitu kemampuan untuk mengkomunikasikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan.
5. Kepercayaan, yaitu sikap saling percaya dalam memberikan informasi tentang pekerjaan.

Sedangkan menurut (Putri, RA, & Raharso, 2016), indikator knowledge sharing diantaranya sebagai berikut:

1. Dukungan pemimpin. Pemimpin yang mendorong dan mendukung *knowledge sharing* dalam tim atau perusahaan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam berbagi pengetahuan
2. Kepercayaan. Tingkat kepercayaan antar individu sangat penting untuk mendorong individu untuk berbagi informasi dan pengetahuan, tanpa takut menimbulkan konsekuensi negatif.
3. Kemampuan belajar. Kemampuan individu untuk belajar dan beradaptasi juga mempengaruhi seberapa efektif mereka dapat berbagi pengetahuan.

Pernyataan lain dari (Carmeli, et al. 2013) mengenai indikator knowledge sharing yang terdiri dari:

1. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan.
2. Kemampuan memecahkan masalah dengan solusi kreatif
3. Kemampuan untuk menyerap pengetahuan dan informasi
4. Kemampuan untuk mengkomunikasikan pengetahuan yang didapat dari internal dan eksternal perusahaan.

Jadi, berdasarkan beberapa model indikator diatas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator *knowledge sharing* menurut (K. Y. Tung, 2018).

2.1.7 Work Life Balance

(Hudson, 2005) mendefinisikan work life balance sebagai tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda yang dijalankan oleh seseorang didalam kehidupannya. *Work life balance* adalah pola kerja yang memungkinkan seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab diluar pekerjaan dalam kehidupannya yang lain (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Hal ini sejalan dengan pernyataan (Maisaroh & Muslikhah, 2024) bahwa *work life balance* merupakan rasio berbagi waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Kurangnya *work life balance* mengakibatkan karyawan kesulitan dalam membagi waktu antara bekerja dan kehidupan diluar pekerjaan yang mengakibatkan meningkatnya absensi karyawan.

Work life balance dapat juga didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk terlibat dan merasakan kepuasan dalam hal waktu dan

keterlibatan psikologis dengan peran yang mereka jalankan, baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan kerja (Dimas Rivai 2024). Sedangkan menurut (Meli Noviani, 2021) *work life balance* merupakan suatu konsep yang mengaitkan karir ataupun tekad, dengan kebahagiaan, keluarga, waktu luang, serta pengembangan spiritual. Dengan adanya konsep ini, menjadi suatu bonus bagi perusahaan sebab *work life balance* dapat meningkatkan kreativitas dan kinerja karyawannya.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, *work life balance* merupakan suatu hal penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia, terlepas dari besar ataupun kecilnya sebuah organisasi, organisasi tersebut harus dapat memastikan bahwa setiap karyawannya memiliki waktu yang cukup untuk menjalankan tanggung jawabnya kepada keluarga maupun terhadap pekerjaan (Azaria Maharani & Purwo Saputro, 2023). *Work life balance* mengacu pada penciptaan dan mempertahankan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Dengan demikian, karyawan dapat menyeimbangkan kewajiban profesional dan pribadi mereka, yang akan menghasilkan kinerja dan hasil yang lebih baik (Alfranssyah et al. 2023).

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah konsep penting yang menunjukkan seberapa baik seseorang dapat menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi dan keluarga. Keseimbangan ini tidak hanya melibatkan pembagian waktu tetapi juga menciptakan kondisi

dimana karyawan dapat merasa puas dan produktif dalam kedua aspek tersebut. Hal ini dapat berkontribusi pada kesehatan mental dan fisik yang lebih baik serta meningkatkan kreativitas dan motivasi dalam bekerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mendukung agar karyawan dapat menjalani hidup yang lebih seimbang dan memuaskan.

2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut (Pouluse, S., & N, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah :

1. Faktor individual. Faktor individual terdiri dari kepribadian, kesejahteraan, dan *emotional intelligence* (kecerdasan emosional).
2. Faktor organisasional. Faktor organisasional diantaranya adalah pengaturan kerja, dukungan organisasi, stres kerja, peran dan teknologi.
3. Faktor lingkungan. Faktor ini terdiri dari, pengaturan perawatan anak, dukungan keluarga, serta faktor lingkungan sosial.
4. Faktor lainnya. Biasanya dapat dipengaruhi oleh umur, jenis kelamin, penghasilan, status orang tua, serta tipe keluarga dan tipe pekerjaan.

2.1.9 Manfaat *Work Life Balance*

Work life balance memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Berikut adalah beberapa manfaat yang diterima jika diterapkannya program *work life balance* menurut (Lazar et al., 2010) diantaranya adalah:

- a. Bagi organisasi
 1. Mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan karyawan

2. Meningkatkan hasil kerja karyawan
 3. Meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan
 4. Tingginya retensi pelanggan
 5. Berkurangnya turnover karyawan
- b. Bagi Karyawan
1. Meningkatkan kepuasan kerja
 2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
 3. Meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kehidupan-kerja
 4. Berkurangnya tingkat stres kerja
 5. Meningkatkan kesehatan fisik dan mental.

2.1.10 Dimensi Work Life Balance

Menurut (Fisher et al. 2009) terdapat empat dimensi pembentuk *work-life balance* diantaranya:

- 1) *Work Interference With Personal Life*, mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat terganggu oleh pekerjaan mereka. Misalnya bekerja dapat menyulitkan seseorang dalam mengatur waktu untuk kehidupan pribadi mereka.
- 2) *Personal Life Interference With Work*, mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat mempengaruhi atau mengganggu pekerjaan mereka. Misalnya ketika seseorang memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja mereka pada saat bekerja.

- 3) *Personal Life Enhancement Of Work*, mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja mereka pada saat melakukan pekerjaan. Misalnya jika seseorang memiliki kehidupan pribadi yang menyenangkan, hal ini dapat menyebabkan suasana hati seseorang menjadi bagus pada saat mereka bekerja.
- 4) *Work Enhancement Of Personal Life*, mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang. Misalnya keterampilan yang diperoleh atau dipelajari oleh seseorang selama bekerja memungkinkan mereka untuk memanfaatkan keahlian ini untuk kehidupan mereka sehari-hari.

2.1.11 Indikator Work Life Balance

Menurut (Hudson, 2005) terdapat 3 indikator *work life balance* diantaranya sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu. Memperhatikan keseimbangan antara waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lain diluar pekerjaan.
2. Keseimbangan Keterlibatan. Memperhatikan keseimbangan antara partisipasi psikologis dan peran non-pekerjaan agar karyawan dapat menikmati waktu mereka dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial secara fisik dan emosional.
3. Keseimbangan Kepuasan. Memperhatikan pada keseimbangan tingkat kepuasan seseorang ditempat kerja dan diluar pekerjaan Rasa puas muncul ketika seseorang dapat beradaptasi dengan baik dengan

kebutuhan mereka diluar pekerjaan. Hal ini terlihat pada hubungan antar rekan kerja, kondisi keluarga, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

Indikator *work life balance* menurut (Ardiansyah & Surjanti, 2020) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keseimbangan waktu antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yaitu karyawan dapat mengatur waktu mereka, antara pekerjaan dan hal-hal lain.
2. Bertanggung jawab terhadap keluarga dan juga menjalankan perannya dalam perusahaan/instansi.
3. Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan, karyawan memiliki kesempatan untuk berkumpul dengan teman dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial
4. Memiliki waktu untuk melakukan aktivitas maupun minat diluar pekerjaan mereka.

Menurut (McDonald, P., & Bradley, 2005) *work life balance* dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:

1. Keseimbangan waktu (*Time Balance*). Merujuk pada waktu yang dapat dialokasikan seseorang untuk aktivitas pekerjaan dan diluar pekerjaan. Ini mencakup pada kemampuan untuk mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara efisien.
2. Keseimbangan mental. Merujuk pada kondisi dimana individu mampu mengelola emosi, pikiran dan perilakunya dengan baik.

3. Keseimbangan komitmen. Berkaitan dengan seberapa baik seseorang dapat menyeimbangkan pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab lainnya.
4. Keseimbangan kepuasan. Merujuk pada tingkat kepuasan seseorang dengan apa yang mereka lakukan, baik dalam kehidupan pribadi maupun ditempat kerja.

Berdasarkan beberapa model indikator yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memutuskan untuk memakai indikator menurut Hudson (2005).

2.1.12 Profesionalisme Kerja

Dalam KBBI profesionalisme didefinisikan sebagai mutu, kualitas, dan tindakan yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. 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”. Profesional artinya ahli dalam bidangnya, harus memiliki kemampuan untuk menunjukkan kualitas yang tinggi ditempat kerjanya. Berbicara tentang profesionalisme, mencerminkan bagaimana sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme didefinisikan sebagai perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu pekerjaan (Asgaruddin, 2021).

Tingkat kemampuan karyawan yang tercermin dalam perilaku sehari-hari mereka diperusahaan sangat menentukan profesionalisme karyawan.

Dengan tingkat kemampuan pegawai yang tinggi, tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya akan lebih cepat tercapai, tetapi dengan tingkat kemampuan pegawai yang rendah, tujuan organisasi yang akan dicapai akan menjadi lebih lambat, bahkan menyimpang dari rencana semula (Ramadhan, 2018).

Profesionalisme merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kemampuan profesional mereka serta terus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesi yang dijalani (Sarumaha, 2019). Profesionalisme dapat juga diartikan sebagai suatu sikap atau keadaan dimana pekerjaan yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan khusus dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan (Sigit Indrawijaya, 2022).

Dalam kajian tentang profesional, (Winarno, 2014) menyatakan bahwa profesional adalah jenis pekerjaan yang memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, dedikasi dan orientasi pada pelayanan yang didasari oleh keahlian, sikap kepribadian tertentu serta teknik dan prosedur yang kuat. Lebih lanjut, (Winarno, 2014) menjelaskan bahwa profesionalisme merupakan suatu kegiatan atau jenis kegiatan yang dapat memberikan layanan dengan tingkat intelektualitas dan spesialisasi yang tinggi.

Profesionalisme merupakan ilmu yang diolah dan didalamnya adalah kebebasan yang tidak boleh ada hubungan yang hirarki. Dalam menjalankan profesinya harus terdapat kebebasan ketika menentukan sikap dan perbuatan,

serta harus mematuhi kode etik majlis peradilan. Profesionalisme adalah atribut-atribut yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan (Wulandari & Prasetya, 2020).

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja adalah perilaku dan kualitas yang menandai keahlian, disiplin, dan integritas dalam menjalankan suatu profesi atau pekerjaan. Hal ini menunjukkan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya, yang melibatkan sikap bertanggung jawab, keterampilan dan pengetahuan.

2.1.13 Ciri-ciri Sikap Profesionalisme

Ciri-ciri orang yang memiliki profesionalisme dalam bekerja, menurut (Aisyah et al. 2017):

1. Profesionalisme menginginkan sifat mencapai kesempurnaan hasil, sehingga kita harus selalu fokus pada peningkatan
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja, keduanya dapat dicapai melalui kebiasaan dan pengalaman
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan kesabaran yang berarti tidak mudah puas dan putus asa sampai hasil tercapai
4. Profesionalisme memiliki integritas tinggi yang tidak mudah tergoyahkan oleh keadaan atau situasi terpaksa, misalnya godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup
5. Profesionalisme menuntut adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga efektifitas kerja yang tinggi tetap terjaga.

2.1.14 Faktor-faktor yang Mendukung Sikap Profesionalisme

Faktor-faktor yang mendukung profesionalisme kerja menurut (Kurniawan, 2005) adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan. Merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melakukan tugas-tugasnya. Ini mencakup modal seperti keahlian, ketangkasan, dan lainnya yang memungkinkan karyawan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap perusahaan.
2. Kompetensi. Kompetensi mencerminkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman.
3. Komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.
4. Akuntabilitas. Menunjukkan bahwa karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Karyawan yang akuntabel lebih cenderung memiliki standar tinggi dalam melakukan pekerjaan mereka.
5. Loyalitas. Karyawan yang setia akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan yang ada dan mencapai tujuan organisasi.
6. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme, yang mencakup dukungan dari manajemen dan budaya perusahaan.

2.1.15 Indikator profesionalisme

Indikator profesionalisme kerja menurut (Siagian, 2009), diantaranya:

- 1) Kemampuan

Kemampuan adalah potensi atau kecakapan untuk menguasai suatu keahlian yang didapat sejak lahir atau diperoleh dari latihan atau praktik yang digunakan untuk melakukan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

2) Kualitas

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

3) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan selama proses kegiatan, alat-alat ini dapat dianggap sebagai peralatan utama atau peralatan pembantu, dan keduanya digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4) Jumlah sumber daya manusia

Jumlah sdm adalah jumlah potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat membantu perusahaan atau organisasi berdasarkan kemampuan atau keterampilan mereka

Menurut (Atika & Mafra, 2020), Profesionalisme karyawan dapat diukur melalui indikator berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Ketelitian. Kemampuan untuk melakukan tugas dengan cepat dan hati-hati sambil memperhatikan detail sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas hasil.

3. Ulet. Sifat ketahanan dan kemampuan untuk terus berusaha meskipun memiliki kemampuan bertahan.
4. Integritas, yaitu kejujuran dan etika kerja yang tinggi
5. Konsekuen, yaitu konsistensi dalam tindakan dan keputusan.

Menurut (Handayani et al. 2018) indikator profesionalisme dapat diukur oleh beberapa hal diantaranya:

1. Keterampilan yang tinggi. Karyawan harus mampu dan relevan dengan pekerjaan mereka, yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.
2. Ilmu dan pengalaman. Untuk meningkatkan profesionalisme, seseorang harus memiliki pengetahuan mendalam tentang bidang pekerjaan serta pengalaman dalam pekerjaan.
3. Punya kecerdasan. Baik kecerdasan emosional maupun kecerdasan intelektual berperan dalam pengambilam keputusan dan interaksi sosial ditempat kerja.
4. Sikap berorientasi kedepan. Konsep ini mencakup kemampuan untuk berinovasi dalam pekerjaan dan merencanakan serta mempersiapkan masa depan.
5. Sikap mandiri. Kemampuan untuk bekerja secara mandiri, mengambil inisiatif, dan bertanggung jawab atas apa yang dilakukan.

Jadi, berdasarkan beberapa model indikator diatas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator menurut (Siagian, 2009).

2.1.16 Pengaruh Antar Variabel

Berikut adalah teori mengenai pengaruh antar variabel yang terdiri dari pengaruh knowledge sharing, work life balance, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan:

2.1.17 Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Khaerana & Mangiwa, 2021) *knowledge sharing* adalah suatu proses sistematis dimana dua orang atau lebih berbagi pengetahuan satu sama lain melalui komunikasi atau media virtual yang tersedia, untuk mengembangkan, meningkatkan, dan menghasilkan pengetahuan baru sehingga dapat mendapatkan *value added* bagi perusahaan. *Knowledge sharing* juga dapat mengurangi kesenjangan pengetahuan antara karyawan senior dan junior karena karyawan senior memiliki lebih banyak pengetahuan dan menjelang mereka pensiun dibandingkan dengan karyawan junior (Aritonang et al. 2023).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah proses dimana individu saling berbagi pengetahuan, informasi dan keterampilan sehingga menjadi jembatan bagi karyawan untuk meningkatkan kolaborasi dan inovasi dalam organisasi. Didukung oleh penelitian (Erwina & Mira, 2019) Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo, yang menjelaskan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.18 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance adalah pola kerja yang memungkinkan seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab diluar pekerjaan dalam kehidupannya yang lain (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa *work life balance* mengacu pada penciptaan dan mempertahankan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Dengan demikian, karyawan dapat menyeimbangkan kewajiban profesional dan pribadi mereka, yang akan menghasilkan kinerja dan hasil yang lebih baik (Alfranssyahet al. 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2021) Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi, menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.19 Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Profesional artinya ahli dalam bidangnya, harus memiliki kemampuan untuk menunjukkan kualitas yang tinggi ditempat kerjanya. Berbicara tentang profesionalisme, mencerminkan bagaimana sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme didefinisikan sebagai perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu pekerjaan (Asgaruddin, 2021). Dengan tingkat kemampuan pegawai yang tinggi, tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya akan lebih cepat tercapai, tetapi dengan tingkat kemampuan pegawai yang rendah, tujuan organisasi yang akan dicapai akan

menjadi lebih lambat, bahkan menyimpang dari rencana semula (Ramadhan, 2018).

Hasil penelitian (Taopik & Ayunani, 2023) “Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jawa Elang Tangguh Jakarta”, menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu berikut ini berkaitan dengan Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Work Life Balance* dan Profesionalisme Kerja Terhadap

Kinerja karyawan, menunjukkan hasil yang beraneka ragam sehingga dapat menjadi bahan rujukan serta perbandingan untuk penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian-penelitian Yang Relevan

No.	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ervika Priscila Angelina Sayouw, Joula Jety Rogahang,Sandra Ingried Asaloei (2024)	Pengaruh Knowledge Sharing dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan variabel knowledge sharing dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP2B sistem minahasa
2.	Jumiati & Kartin Aprianti (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik variable kerja sama tim maupun variabel knowledge sharing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan kerja sama tim dan knowledge sharing juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
-----------	---------------------------	-------------------------	-------------------------

3.	Indra Abadi & Yuswari Nur (2022)	Pengaruh Manajemen Talenta, Knowledge Sharing, dan Modal Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah di Kota Makassar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable manajemen talenta, knowledge sharing, dan modal psikologis secara parsial berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan. Manajemen talenta, knowledge sharing, dan modal psikologis juga secara parsial berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif dan kinerja karyawan, karena dapat dimediasi oleh perilaku kerja inovatif
4.	Anjani Nur Febriyanti et al. (2024)	PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY PADA PT. HALEYORA POWER AREA TANJUNGPINANG	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap individual innovation capability, individual innovation capability berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja individu, knowledge sharing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu, dan knowledge sharing berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja individu melalui individual innovation capability
5.	Khoirussho diqin (2024)	PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA UMKM TEKNIK LOGAM JAYA	Hasil uji analisis data pada penelitian ini menunjukkan uji hipotesis yang positif dan signifikan. Artinya knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
----	-----------------	------------------	------------------

6.	Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2021)	Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan , work life baance berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan
7.	Arfandi & Muhammad Kasran (2023)	Pengaruh Work Life Balane dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa work life balance dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, kedua variabel tersebut berdampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.
8.	Ayrton Mautits Willem & Wilson Bangun (2023)	Pengaruh Work Life Balance dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Penulis / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
----	-----------------	------------------	------------------

9.	Dimas Rivai & Dina Sarah Syahreza (2024)	Analisis Work Life Balance Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut dengan Variabel Intervening Organization Citizenship Behavior	Hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Work life balance berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara langsung. Organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior dapat memediasi hubungan antara work life balance terhadap kinerja karyawan sehingga pengujian dapat disimpulkan yaitu mediasi penuh.
10.	Choirul Adam Ardiansyah, Jun Surjanti (2020)	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya	Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel work life balance dan variabel kinerja tidak memiliki hubungan yang signifikan, namun dapat dimediasi oleh variabel komitmen organisasi.
11.	Agasruddin(2021)	PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja, variabel profesionalisme dan budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Lanjutan Tabel 2.1

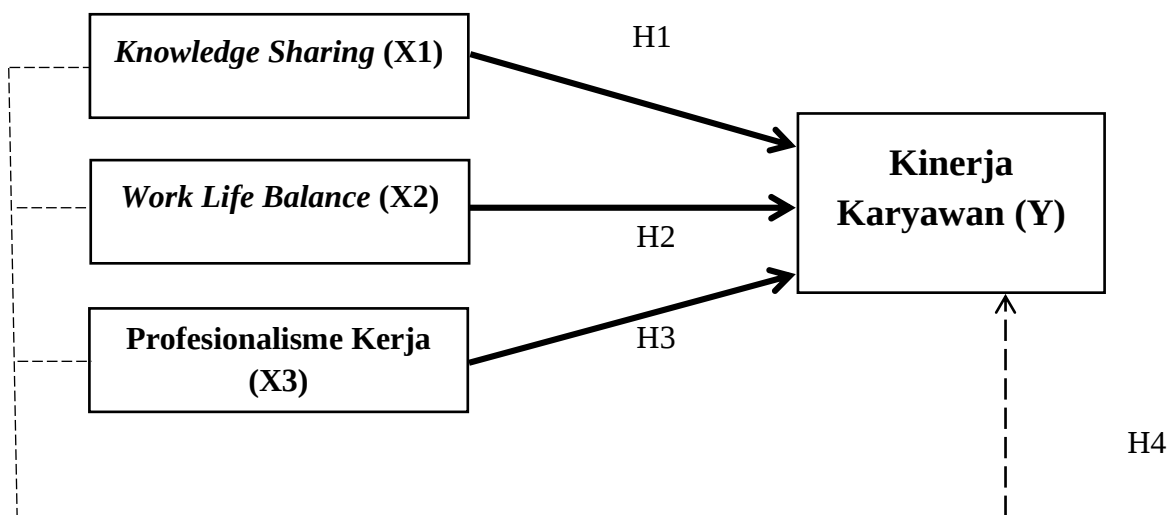
No	Penulis /	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
----	-----------	------------------	------------------

	Tahun		
12.	Sigit Indrawijaya (2022)	Pengaruh Profesionalisme Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi	Hasil penelitian membuktikan bahwa variable profesionalisme kerja, karakteristik pekerjaan, dan budaya kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Raden Mattaher Jambi baik secara parsial maupun secara simultan.
13.	Atika and Mafra (2020)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim	Hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial kualitas SDM dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa secara simultan variabel kualitas SDM dan profesionalisme kerja berpengaruh dan berhubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.
15.	Taopik and Ayunani (2023)	PENGARUH PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAWA ELANG TANGGUH JAKARTA	Membuktikan bahwa variable profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elang Tangguh Jakarta

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan tinjauan teoritis yang telah diuraikan diatas. Adapun bentuk kerangka penelitian dengan judul “Pengaruh Knowledge Sharing, Work Life Balance, dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan My Lova Bengkulu” dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Aristanto (2017)

Keterangan:

X1: *Knowledge sharing*

X2: *Work Life Balance*

X3: Profesionalisme kerja

Y: Kinerja karyawan

—————> : Pengaruh antar variabel X terhadap variabel Y (secara parsial)

- - - - -> : Pengaruh antar variabel X terhadap variabel Y (secara simultan)

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalisasi) struktur menjadi variabel penelitian yang

dapat di uji. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel penelitian, yaitu *variable independent* yang terdiri dari *knowledge sharing* (X_1), *work life balance* (X_2) dan profesionalisme kerja (X_3), sedangkan *variable dependent* pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 2.2 Definisi Operasional dari masing-masing variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Agus Dharma (2014) Kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan prestasi kerja yang diperhatikan oleh karyawan, dan kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan perusahaan.	Indikator kinerja karyawan menurut Agus Dharma (2014) diantaranya: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	Kuisisioner	Likert

Lanjutan Tabel 2.2

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
2	<i>Knowledge Sharing</i> (x_1)	<i>Knowledge sharing</i> adalah proses membagikan, menyebarkan dan bertukar	Indikator <i>knowledge sharing</i> menurut (K. Y. Tung, 2018) terdiri dari :	Kuesioner	Likert

		informasi serta pengetahuan antar individu, individu ke komunitas, maupun antar komunitas ke komunitas lainnya untuk implementasi yang lebih baik dan pengembangan pengetahuan baru (Tung, 2018).	1. Sikap berbagi pengetahuan 2. Pengalaman 3. Kemampuan menyerap Rasa harga diri		
3	<i>Work Life Balance</i> (x ₂)	(Hudson, 2005) mendefinisikan <i>work life balance</i> sebagai tingkat kepuasan yang dipengaruhi oleh peran ganda yang dijalankan oleh seseorang didalam kehidupannya.	Indikator <i>work life balance</i> menurut (Hudson 2005) diantaranya: 1. Kesimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan Keseimbangan kepuasan	Kuisisioner	Likert

Lanjutan Tabel 2.2

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
4	Profesionalisme Kerja (x3)	Menurut (Siagian, 2009) 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”.	Menurut Siagian (2009) indikator profesionalisme kerja terdiri dari : 1. Kemampuan 2. Kualitas 3. Sarana dan prasarana 4. Jumlah SDM	Kuesioner	Likert

Untuk item pernyataan dari variabel indikator diatas:

1. Kinerja karyawan (Y) diadopsi dari penelitian Risal Mukhtar dengan judul “Peranan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Parepare”.
2. Knowledge sharing (X1) diadopsi dari penelitian Ervika Priscila Angelina Sayouw dengan judul “Pengaruh Knowledge Sharing dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa”.

3. Work Life Balance (X2) diadopsi dari penelitian Yosi Olivia dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Reward System* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Akses Bengkulu”
4. Profesionalisme kerja (X3) diadopsi dari penelitian Gapuri Ramadhan dengan judul “Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja PegawaiI Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin”

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan landasan teori yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa:

1. H_1 : Diduga *Knowledge Sharing* Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan My Lova Bengkulu
2. H_2 : Diduga *Work Life Balance* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan My Lova Bengkulu
3. H_3 : Diduga Profesionalisme Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan My Lova Bengkulu
4. H_3 : Diduga *Knowledge Sharing*, *Work Life Balance*, dan Profesionalisme Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan My Lova Bengkulu.