MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION: THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION

(STUDY ON PT XYZ)

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

SANTA MEILIANA
NIM. B1021221035

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION: THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION (STUDY ON PT XYZ EMPLOYEES)

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

SANTA MEILIANA
NIM. B1021221035

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Santa Meiliana
NIM	: B1021221035
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh Knowledge Sharing dan Work-life Balance terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai PLN UP3 Kota Pontianak)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 14 Juli 2026



Santa Meiliana
NIM. B1021221035

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Santa Meiliana
NIM	:	B1021221035
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi*	:	Pemasaran
Tanggal Ujian	:	04 Agustus2026

Judul Karya Akhir :
Mediating Role of Job Satisfaction: The Effect of Knowledge Sharing and Work-life Balance on Job Satisfaction (Study on PT. XYZ Employees)

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 04 Agustus 2026



Santa Meiliana
B1021221035

LEMBAR YURIDIS

MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION: THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND WORK-LIFE BALANCE ON WORK PERFORMANCE (STUDY ON PT.XYZ)

Penanggung jawab Yuridis

Santa Meiliana
B1021221035

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 31 Juli 2026

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Hj. Juniwati, S.E., M.P. NIP. 196206031989032001	15/9/2026	
Pembimbing 2	Ilzar Daud, S.E., M.Si., PhD. NIP. 197208192000121001	10-9-2026	
Penguji 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. NIP. 196909032000031001	10-9-2026	
Penguji 2	Efa Irdhayanti, S.E., M.M. NIP. 198404142023212039	10/9/2026	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus
oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir
dan Komprehensif untuk
memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 16 SEP 2026
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Parmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Memberikan berkat dan rahmat-Nya yang melimpah serta kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan karya akhir ini yang berjudul **"*Mediating Role of Job Satisfaction: The Effect of Knowledge Sharing and Work-life Balance on Job Satisfaction (Study on PT. XYZ).***Tujuan dari penulisan karya akhir ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen dan sebagai perwujudan dari ilmu yang diperoleh dalam menempuh studi strata satu (S1) Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Papa, mama, dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga menyadari bahwa selama penulisan karya akhir ini berlangsung, banyak sekali pihak-pihak yang turut berkontribusi dan memotivasi. Maka dari itu izinkan penulis untuk memberikan ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si, Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah SE, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, SE, M.E, Ph.D, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Ibu Dr. Hj. Juniwati, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Karya Akhir pertama yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penulisan karya akhir ini.
7. Bapak Ilzar Daud, S.E., M.Si., PhD, Selaku Dosen Pembimbing Riset kedua yang telah banyak memberikan bimbingan dan tidak hentinya memberikan motivasi selama proses penulisan karya akhir ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola Riset Publikasi Berdampak Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi *Workshop* serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran sangat berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
10. Staf Akademik, Tata Usaha, dan Tenaga Kependidikan lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama kuliah dan penulisan karya akhir ini.
11. Terima kasih untuk orang tua hebatku, Bapak dan Mama tercinta yang tidak pernah berhenti memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan

dalam setiap langkah perjalanan saya. Terima kasih telah menjadi tempat ternyaman untuk pulang, tempat bercerita, dan sumber kekuatan ketika saya merasa lelah. Tidak ada kata yang cukup untuk menggambarkan betapa besarnya arti Bapak dan Mama dalam setiap pencapaian yang saya raih.

12. Terima kasih untuk Kakak dan Adik yang selalu hadir dengan cara kalian masing-masing. Terima kasih atas dukungan, perhatian, canda dan kebersamaan yang membuat perjalanan ini terasa lebih ringan. Kehadiran kalian menjadi bagian dari cerita yang selalu melekat di ingatan dan hatiku.
13. Kepada teman-teman seperjuangan, Herni Yunita, Mel Liani dan Yohana Gloria, yang telah menjadi bagian dari cerita perkuliahan selama ini, terima kasih telah membersamai dari awal hingga akhir cerita perkuliahan. Terima kasih pula atas bantuan, dukungan, canda dan tawa kalian yang membuat semuanya terasa ringan. Semoga kebersamaan ini tetap terjaga dan menjadi kenangan indah yang tidak dapat dilupakan. Sukses dan bahagia selalu.
14. Teman-teman dari UKM Bisnis Kampus, Dea, Maya, Bintang, Erta, Lana, Dian dan Robi, terima kasih telah menjadi teman yang saling membantu selama mengurus organisasi ini. Kegiatan-kegiatan menjadi seru dengan adanya kalian semua, terima kasih telah menjadi bagian dari cerita, pengalaman, dan kenangan yang tak akan terulang kembali.
15. Teman sekaligus adik-adik gemas HRD BK 2024/2025, Dwi, Lussy, Margo, Atira, Tiur, dan Pegi terima kasih telah memberikan begitu banyak dukungan, bantuan, dan waktu kalian. Terima kasih sudah *match my energy,* yang dulumya *intovert*-kaku, canggung tapi lama kelamaan kita bisa berbaur dan menjadi akrab, kini semuanya selesai tapi kita tidak akan usai.
16. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan karya akhir ini yang tidak dapat ditulis satu per satu, saya ucapkan terima kasih karena telah memberi banyak bantuan kepada saya selama menulis.
17. *Last but not least,* kepada diri saya sendiri, Santa Meiliana. Terima kasih sudah kuat dan bertahan sejauh ini, meskipun gagal tetap ingin mencoba kembali dari awal. Terima kasih telah menyelesaikan masa studi ini dengan penuh tanggung jawab meski terkadang tidak mudah dan tidak sesuai harapan. Saya bangga atas kekuatan diri ini dalam menjalani berbagai masa sulit. Tetap kuat dan berani kedepannya.

Dalam penyusunan karya akhir ini, penulis banyak menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan berupa saran dan kritik yang akan membangun dari semua pihak demi kesempurnaan karya akhir ini.

Pontianak, 14 Agustus 2026



Santa Meiliana
B1021221035

MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION: THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND WORK-LIFE BALANCE ON WORK PERFORMANCE (STUDY ON PT. XYZ)

Santa Meiliana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, faktor seperti *Knowledge Sharing* dan *Work-life Balance* dinilai memiliki peran penting dalam meningkatkan *Job Satisfaction* yang pada akhirnya berdampak pada *Work Performance* pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Work-life Balance* terhadap *Work Performance* (*Work Performance*) dengan *Job Satisfaction* (*Job Satisfaction*) sebagai variabel mediasi pada pegawai di PT. XYZ. Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Sebanyak 156 pegawai menjadi populasi, sedangkan terdapat 150 responden menjadi sampel. Teknik sampling jenuh digunakan untuk menentukan jumlah sampel, sehingga didapat 150 orang yang sesuai dengan kriteria. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan software SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* dan *Work Performance*. *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* dan *Work Performance*. *Job Satisfaction* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Selain itu, *Job Satisfaction* mampu memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Work Performance*. Namun, *Job Satisfaction* tidak memediasi hubungan antara *Work-life Balance* dan *Work Performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan praktik berbagi pengetahuan dan terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan *Work Performance* melalui peningkatan *Job Satisfaction* pegawai.

Kata kunci: *Knowledge Sharing, Work-life Balance, Work Performance, Job Satisfaction.*

MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION: THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND WORK-LIFE BALANCE ON WORK PERFORMANCE (STUDY ON PT. XYZ)

Santa Meiliana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

In the context of human resource management, factors such as Knowledge Sharing and Work-life Balance are considered to play an important role in enhancing Job Satisfaction, which ultimately impacts employee performance. The purpose of this research is to determine the effect of Knowledge Sharing and Work-life Balance on Work Performance with Job Satisfaction as a mediating variable among employees at PT. XYZ. A quantitative method with a descriptive approach was used in this study. A total of 156 employees constituted the population, while 150 respondents formed the sample. The saturated sampling technique was used to determine the sample size, resulting in 150 individuals who met the criteria. Data were collected using a questionnaire and analysed using SmartPLS 4 software. The results of this study indicate that Knowledge Sharing has a positive and significant effect on Job Satisfaction and Work Performance. Work-life Balance has a positive and significant effect on Job Satisfaction and Work Performance. Job Satisfaction has been proven to have a positive and significant effect on Work Performance. Moreover, Job Satisfaction is able to mediate the influence of Knowledge Sharing on Work Performance. However, Job Satisfaction does not mediate the relationship between Work-life Balance and Job Satisfaction. These findings indicate that improving knowledge-sharing practices and creating a balance between work and personal life can enhance Work Performance through increased employee Job Satisfaction.

Keywords: *Knowledge Sharing, Work-life Balance, Work Performance, Job Satisfaction*

RINGKASAN KARYA AKHIR

MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION: THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND WORK-LIFE BALANCE ON WORK PERFORMANCE (STUDY ON PT. XYZ EMPLOYEES)

Oleh: Santa Meiliana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga *Work Performance* pegawai menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis, organisasi dituntut meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan, sementara pegawai pegawai juga menghadapi tuntutan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada PT. XYZ, berkurangnya jumlah pegawai menyebabkan pegawai harus menangani berbabagi tugas, sehingga kondisi tersebut dapat memengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribasi. Di sisi lain, *Knowledge Sharing* menjadi bagian penting dalam mendukung penyelesaian pekerjaan melalui pertukaran informasi, pengalaman, dan solusi antarpegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan *work-life balanace* memiliki peran dalam mendukung kepuasan dan *Work Performance* pegawai.

Dalam konteks tersebut, *Work Performance* tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga kondisi psikologis dan pengalaman kerja yang membentuk *Job Satisfaction*. *Knowledge Sharing* dapat membantu pegawai memperoleh pengetahuan dan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan *Work-life Balance* dapat mengurangi tekanan dan kelelahan sehingga pegawai lebih mampu bekerja secara optimal. *Job Satisfaction* kemudian menjadi mekanisme yang dapat menghubungkan kedua faktor tersebut dengan *Work Performance*. Hal ini sejalan dengan Social Exchange Theory yang memandang hubungan kerja sebagai proses pertukaran sumber daya, seperti pengtahuan , dukungan, pembinaan dan kesempatan pengembangan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara *Knowledge Sharing,Work-life Balance* terhadap *Work Performance* masih terbatas, khususnya pada perusahaan pelayanan publik. Oleh karena itu, pnelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Work-life Balance* terhadap *Work Performance* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi pada pegawai PT. XYZ.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*?
2. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*?
3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Work Performance*?
4. Apakah *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *Work Performance*?
5. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Work Performance*?
6. Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Work Performance* pada pegawai PT. XYZ? berpengaruh terhadap *Repurchase Intention*?
7. Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *work-ife balance* terhadap *Work Performance* pada pegawai PT.XYZ?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Job Satisfaction*.
2. Menganalisis pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Job Satisfaction*.
3. Menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Work Performance*.
4. Menganalisis pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Work Performance*.
5. Menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work Performance*
6. Menganalisis peran *Job Satisfaction* dalam memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Work Performance.*
7. Menganalisis peran *Job Satisfaction* dalam memediasi pengauh *Work-life Balance* terhadap *Work Performance.*

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunaan *Google Forms* kepada 150 responden dari populasi 156 pegawai PT. XYZ yang memenuhi kriteria penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dengan indikator *Knowledge Sharing* merujuk pada Wang & Noe (2010), *Work-life Balance* pada Greenhaus & Beutell (1985), *Work Performance* pada Koopmans (2014), dan *Job Satisfaction* pada Robbins & Judge (2023). Pengukuran menggunakan skala Likert 1-5. Analisis data dilakukan menggunakan metode PLS-SEM dengan bantuan SmartPLS 4.0, meliputi pengujian validitas, reliabilitas, *R-square,* dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria *t-statistic* dan *p-value* $\leq 0,05$.

5. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance* dengan nilai koefisien sebesar 0,530 dan *p-value* 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik proses berbagi pengalaman, keahlian, *know-how*, pembelajaran dari rekan kerja, dan interaksi sosial, semakin tinggi *Job Satisfaction* pegawai. Selanjutnya, *Work-life Balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*, dengan nilai koefisien sebesar 0,474 dan *p-value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan *Job Satisfaction* pegawai.

Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance* dengan nilai koefisien sebesar 0,160 dan *p-value* 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa proses berbagi pengetahuan dapat membantu pegawai memperoleh informasi, pengalaman, dan cara kerja yang mendukung penyelesaian tugas. Selain itu, *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance* dengan nilai koefisien sebesar 0,264 dan *p-value* 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu pegawai bekerja secara lebih optimal.

Work Performance juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*, dengan nilai koefisien sebesar 0,160 dan *p-value* 0,040. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan peluang promosi cenderung memiliki *Work Performance* yang lebih baik. Selanjutnya, hasil pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* mampu memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Work Performance* dengan nilai koefisien mediasi sebesar 0,085 dan *p-value* 0,039. Artinya, berbagi pengetahuan tidak hanya meningkatkan *Work Performance* secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan Job Satisfaction.

Sebaliknya, *Job Satisfaction* tidak memediasi pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Work Performance*, dengan nilai koefisien mediasi sebesar 0,076 dan *p-value* 0,064. Meskipun *Work-life Balance* terbukti berpengaruh langsung terhadap *Job Satisfaction* dan *Work Performance*, pengaruh tidak langsung melalui *Job Satisfaction* belum signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Work Performance* pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh *Job Satisfaction*, tetapi juga oleh faktor lain seperti tuntutan pekerjaan, pengalaman, pembinaan, dan perkembangan karier. Dalam penelitian ini, seluruh 150 responden telah memperoleh pembinaan dan 120 responden memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, sedangkan 144 responden merasakan adanya perkembangan karier.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan *Work-life Balance* merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan dan *Work Performance* pegawai. *Job Satisfaction* berperan sebagai mediator pada hubungan *Knowledge Sharing* terhadap *Work Performance*, tetapi tidak pada hubungan *Work-life Balance* terhadap *Work Performance*.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Work-life Balance* terhadap *Work Performance* (*Work Performance*) dengan *Job Satisfaction* (*Job Satisfaction*) sebagai variabel mediasi pada pegawai PT. XYZ, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* serta *Work Performance*. *Work-life Balance* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* dan *Work Performance*. Selanjutnya, *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*.

Pada hubungan tidak langsung, *Job Satisfaction* terbukti mampu memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Work Performance*. Artinya, praktik berbagi pengetahuan tidak hanya meningkatkan *Work Performance* secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan *Job Satisfaction* pegawai. Namun, *Job Satisfaction* tidak terbukti memediasi pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Work Performance*. Dengan demikian, pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Work Performance* dalam penelitian ini lebih bersifat langsung dan tidak bergantung pada peningkatan *Job Satisfaction* sebagai mekanisme perantara.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *Work Performance* pegawai PT. XYZ dapat didukung melalui penguatan praktik *Knowledge Sharing* dan penciptaan *Work-life Balance* yang baik. Sementara itu, *Job Satisfaction* memiliki peran penting sebagai faktor yang meningkatkan *Work Performance* sekaligus sebagai mediator pada hubungan *Knowledge Sharing* terhadap *Work Performance*.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT. XYZ disarankan untuk memperkuat budaya *Knowledge Sharing* melalui forum diskusi rutin, kegiatan mentoring, *Knowledge Sharing session,* serta pemanfaatan platform digital internal untuk mendokumentasikan dan menyebarluaskan pengetahuan. Upaya tersebut penting karena *Knowledge Sharing* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* dan *Work Performance* pegawai.

Selain itu, PT. XYZ perlu mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mendukung *Work-life Balance,* seperti pengelolaan beban kerja yang proporsional, penjadwalan kerja yang efektif, waktu istirahat yang memadai, serta program yang mendukung kesejahteraan pegawai. Hal ini diperlukan karena *Work-life Balance* terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap *Work Performance,* sedangkan *Job Satisfaction* tidak terbukti memediasi hubungan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan *Work Performance* melalui *Work-life Balance* sebaiknya tidak hanya diarahkan pada peningkatan *Job Satisfaction,* tetapi juga pada kondisi kerja yang memungkinkan pegawai tetap fokus dan produktif.

DAFTAR ISI

Halaman
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ISI KARYA AKHIR 1
1. Pendahuluan 1
2. Tinjauan Pustaka 3
3. Metode Penelitian 7
4. Hasil dan Pembahasan 8
5. Kesimpulan dan Saran 15
6. Referensi 16
LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxii
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxiv
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxvi
LAMPIRAN V Kuesioner xxxii
LAMPIRAN VI Data xxxviii
LAMPIRAN VII Output Olahan Data xlviii

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1. *Result* 8
Tabel 4.2. *Convergent Validity* dan *Composite Reliability* 10
Tabel 4.3. *Dicriminant Validity-cross loading* 11
Tabel 4.4. *Dicriminant Validity Fornell-Lacker* 12
Tabel 4.5. *R-square* 12
Tabel 4.6. *Hypothesis Testing* 13

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 *Algorithm Model Result* 1
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual..... 6
Gambar 4. 1 *Algorithm Model Result* 11

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxii
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxiv
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxvi
LAMPIRAN V Kuesioner xxxii
LAMPIRAN VI Data xxxviii
LAMPIRAN VII Output Olahan Data xlviii

http://journal.lembagakita.com/index.php/jemsi
Jurnal, Volume 13, No 03 September 2027
ISSN: 2460-5891 (print) ISSN: 2579-5635 (online)

MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION: THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND WORK-LIFE BALANCE ON WORK PERFORMANCE (Studi on PT. XYZ)

Santa Meiliana

Faculty of Economics and Business, Universitas Tanjungpura, Indonesia

ARTICLEINFO

Keywords:
Knowledge Sharing
Work-life balance
Work Performance
Job Satisfaction

ABSTRACT

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, faktor seperti Knowledge Sharing dan Work-life Balance dinilai memiliki peran penting dalam meningkatkan Job Satisfaction yang pada akhirnya berdampak pada Work Performance pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing dan Work-life Balance terhadap Work Performance dengan Job Satisfaction sebagai variabel mediasi pada pegawai di PT. XYZ. Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Sebanyak 156 pegawai menjadi populasi, sedangkan terdapat 150 responden menjadi sampel. Teknik sampling jenuh digunakan untuk menentukan jumlah sampel, sehingga didapat 150 orang yang sesuai dengan kriteria. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan software SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction dan Work Performance. Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction dan Work Performance. Job Satisfaction terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Performance. Selain itu, Job Satisfaction mampu memediasi pengaruh Knowledge Sharing terhadap Work Performance. Namun, Job Satisfaction tidak memediasi hubungan antara Work-life Balance dan Work Performance. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan praktik berbagi pengetahuan dan terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan Work Performance melalui peningkatan Job Satisfaction pegawai.

E-mail:
santameiliana@gmail.com

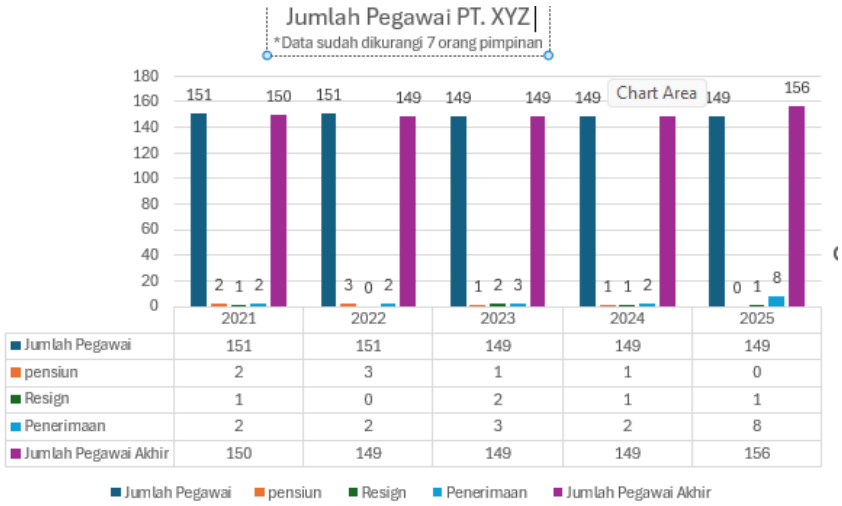
Copyright © 2020 Economic Journal.All rights reserved.
is Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Wani, 2024). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif berpeeran penting dalam meningkatkan *Work Performance* pegawai, yang mencerminkan kemampuan individu menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi (Hasibuan & Rahmani, 2022). Perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis menyebabkan organisasi menghadapi tuntutan produktivitas dan kualitas pelayanan yang semakin tinggi, salah satu aspek yang menjadi perhatian utama pekerja adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance)* (Paredes et al., 2024). Survei The Guardian pada tahun 2023 terhadap 26.000 responden di 35 negara menunjukkan bahwa 83% pekerja menempatkan *Work-life Balance* sebagai faktor utama dalam memilih pekerjaan. Di Indonesia, Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 juga melaporkan bahwa sekitar 63% pekerja sektor formal mengalami kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa

http://journal.lembagakita.com/index.php/jemsi
Jurnal, Volume 13, No 03 September 2027
ISSN: 2460-5891 (print) ISSN: 2579-5635 (online)

Work-life Balance menjadi tantangan penting bagi perusahaan, terutama pada sektor pelayanan publik yang memiliki tekanan kerja tinggi. Pada konteks PT. XYZ, *Knowledge Sharing* tidak sekedar menjadi aktivitas pertukaran informasi, tetapi menjadi saran untuk mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi kesalahan kerja, dan memperkuat koordinasi antarpegawai. Dalam organisasi pelayanan publik yang menuntut ketepatan layanan dan respons cepat, pegawai yang memperoleh informasi, pengalaman, dan solusi dari rekan kerja akan lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi ini menciptakan rasa terbantu dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan *Job Satisfaction* sekaligus mendorong *Work Performance*.



Gambar 1. Jumlah Pegawai
Sumber: Kantor PT. XYZ

Berkurangnya jumlah pegawai di di PT. XYZ mengindikasikan adanya isu kepuasan kerja kemudian berpotensi meningkatkan beban kerja karena tanggung jawab operasional harus diselesaikan oleh jumlah pegawai yang lebih sedikit. Kondisi tersebut mengharuskan pegawai menangani berbagai tugas pekerjaan. Situasi ini mendapatkan menyulitkan pegawai untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Padahal, *Work-life Balance* yang baik memungkinkan pegawai mempertahankan kondisi fisik, psikologis, dan emosional sehingga mampu bekerja secara optimal (Kurowska & Cukrowska, 2025; Rajendra *et al.,* 2025). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kelelahan, menurunkan motivasi kerja, serta berdampak pada menurunnya kualitas hasil kerja pegawai. Pegawai yang memperoleh dukungan dari rekan kerja, serta mampu menjaga *Work-life Balance* cenderung memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang lebih tinggi. *Job Satisfaction* tersebut selanjutnya mendorong pegawai untuk menunjukkan komitmen, semangat, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga *Work Performance* dapat meningkat. Dengan demikian, *Job Satisfaction* dalam penelitian ini dipandang sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *Knowledge Sharing, work lifebalance* dan *Work Performance*.

Penelitian Ahmed (2025) dan Sasmita (2023) menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Work Performance* melalui *Job Satisfaction*. Demikian pula pada hubungan *Work-life Balance* dengan *Work Performance*, Penelitian Rajendra (2025) menunjukkan pengaruh positif, sedangkan penelitian Mardhiyah (2024) menunjukkan bahwa *Work-life Balance* tidak berpengaruh terhadap *Work Performance*. *Research gap* dalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya penjelasan mengenai mekanisme psikologis yang menghubungkan *Knowledge Sharing* dan *Work-life Balance* dengan

Work Performance. Penelitian terdahulu umumnya menekankan pengaruh langsung *Knowledge Sharing* atau *Work-life Balance* terhadap *Work Performance*, sedangkan peran *Job Satisfaction* sebagai mediator dalam satu model integratif masih belum banyak dikaji, khususnya pada organisasi pelayanan publik. *Knowledge Sharing* dapat meningkatkan *Job Satisfaction* melalui dukungan sosial, pertukaran pengalaman, dan kemudahan dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, *Work-life Balance* dapat meningkatkan *Job Satisfaction* melalui berkurangnya kelelahan, konflik peran, dan tekanan pekerjaan. *Job Satisfaction* selanjutnya dapat mendorong pegawai untuk menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, dan usaha yang lebih besar dalam mencapai *Work Performance*. Keterbatasan kajian tersebut menjadi semakin penting dalam konteks PT. XYZ karena karakteristik pekerjaan di dalamnya menuntut koordinasi, ketepatan, kecepatan, dan kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks ini, pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Work-life Balance* terhadap *Work Performance* belum tentu berlangsung dengan mekanisme yang sama. *Knowledge Sharing* lebih berkaitan dengan pertukaran sumber daya pengetahuan dan dukungan sosial, sedangkan *Work-life Balance* berkaitan dengan pengelolaan energi, waktu, dan kondisi psikologis pegawai. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi gap tersebut dengan menguji peran *Job Satisfaction* sebagai mekanisme psikologis dalam hubungan *Knowledge Sharing* dan *Work-life Balance* terhadap *Work Performance* pegawai PT. XYZ.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Work-life Balance* terhadap *Work Performance* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi pada pegawai PT. XYZ. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi PT.XYZ dalam merumuskan strategi peningkatan *Work Performance* pegawai.

2. REVIEW LITERATURE

Knowledge Sharing

Knowledge Sharing atau berbagi pengetahuan adalah proses atau perilaku ketika individu dalam organisasi berbagi pengetahuan, informasi, pengalaman, dan keahlian agar dapat dimanfaatkan oleh orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh Hernández (2025) menunjukkan bahwa hubungan sosial yang kuat, seperti rasa percaya, kedekatan personal, dan dukungan emosional, secara signifikan memfasilitasi proses berbagi pengetahuan. Hal ini sejalan dengan penelitian Rizky (2025) yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh sikap individu, tekanan sosial organisasi, dan persepsi kemampuan diri sehingga berdampak positif terhadap kolaborasi dan kinerja organsasi. Sementara itu, Dzenopoljac (2024) menemukan bahwa berbagi pengetahuan yang bersifat *tacit* dengan kualitas pengetahuan yang tinggi menjadi pendorong utama *ambidexterity* (ekspoitasi dan eksplorasi) dan kinerja organisasi, sedangkan peran *explicit Knowledge Sharing* lebih terbatas. Dengan demikian, berbagi pengetahuan menjadi hal yang krusial dalam sebuah organisasi, berbagi pengetahuan membawa dampak positif demi perkembangan organisasi di masa depan.

Merujuk pada Wang & Noe (2010) indikator *Knowledge Sharing* ada lima, yakni: 1)*sharing experience, 2)sharing expertise, 3)sharing know-how, 4)learning from others, 5)social interaction.*

Work-life balance

Work-life Balance merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan kesehatan, waktu, maupun hubungan sosial. Dalam dunia kerja, *Work-life Balance* memengaruhi *Job Satisfaction*, komitmen organisasi, dan produktivitas pegawai.

Tiwari (2025) menyatakan bahwa *Work-life Balance* meningkatkan kesejahteraan, mengurangi stress, serta mendorong *Job Satisfaction* dan kinerja. Kajian oleh Karthiga (2025)menemukan bahwa pegawai dengan *Work-life Balance* yang baik cenderung lebih termotivasi dan puas terhadap pekerjaan.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marecki (2024) mengungkapkan bahwa keseimbangan antara tanggung jawab pribadi dan pekerjaan berjalan dengan baik, terlebih didukung dengan program kesehatan, akan meningkatkan *Job Satisfaction* dan produktivitas. Merujuk pada Greenhaus & Beutell (1985) terdapat tiga indikator dalam *work-life balance,* yakni keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Work Performance

Work Performance merupakan hasil kerja pegawai dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta menjadi indikator keberhasilan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. *Work Performance* diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Ratnasari & Triwinasis (2022) menyatakan bahwa *Work Performance* mencerminkan kemampuan individu mengelola pengetahuan, keterampilan, dan waktu untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Doka (2023) mengungkapkan bahwa *Work Performance* berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan Salju (2023) menemukan bahwa *Work Performance* yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan dan daya saing organisasi.

Merujuk pada Koopmans (2014) terdapat tiga indikator *Work Performance*, yaitu, *task performance, contextual performance* dan *adaptive performance.*

Job Satisfaction

Job Satisfaction merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan, harapan, serta memberikan rasa aman dan nyaman. Tingkat *Job Satisfaction* memengaruhi kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi (Lurni & Palupiningtyas, 2024). Jianchun, (2024) menjelaskan bahwa *Job Satisfaction* merupakan bentuk penilaian pegawai terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan serta ekspektasi mereka. Sementara itu, (Kanchana & Jayatikhala, 2023) menyatakan bahwa rendahnya *Job Satisfaction* dapat meningkatkan keinginan pegawai untuk berhenti bekerja.

Indikator *Job Satisfaction* menurut Robbins & Judge (2023) terdapat empat indikator *Job Satisfaction*, yakni, pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, dan promosi.

Knowledge Sharing* dan *Job Satisfaction

Penelitian yang dilakukan oleh Praningrum (2024) menunjukkan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan antar pegawai mampu meningkatkan interaksi sosial, kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga berdampak positif terhadap *Job Satisfaction*. Penelitian yang dilakukan oleh Sasmita (2023) menemukan bahwa *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Knowledge Sharing*, karena melalui proses berbagi informasi dan pengetahuan, pegawai merasa lebih terbantu dalam menyelesaikan tugas dan memiliki hubungan kerja yang lebih baik. Selain itu, studi Ahmed (2025) juga menunjukkan bahwa praktik *Knowledge Sharing* dalam organisasi mampu meningkatkan *Job Satisfaction* pegawai karena memberikan kesempatan bagi pegawai untuk belajar, berkembang, serta merasa dihargai atas kontribusi pengetahuan yang mereka miliki.

H1: *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

Work-life Balance* dan *Job Satisfaction

Studi yang dilakukan oleh Jayamanne & Kaluarachchige (2024) menemukan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pegawai, di mana semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi tingkat *Job Satisfaction* yang dirasakan. Penelitian oleh Paranamana, (2024) juga mendukung bahwa perusahaan yang mampu memberikan fleksibilitas kerja serta mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai cenderung memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang lebih tinggi . Hasil penelitian Padilah & Sobarsyah (2022) turut memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya *Job Satisfaction*.

H2: *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*

Knowledge Sharing dan *Work Performance*

Studi oleh Malalantang (2023) mengindikasikan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan dengan *Work Performance*, temuan ini sejalan dengan penelitian Fitri (2025) yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Performance*. Kajian yang dilakukan oleh Martini (2024) juga mengungkapkan bahwa *Knowledge Sharing* berkorelasi positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Didukung oleh riset yang dilakukan oleh (Putra & Vipraprastha, 2025) dalam kajian tersebut didapatkan pengaruh positif signifikan antara *Knowledge Sharing* dengan *Work Performance*, hal ini menjelaskan bahwa semakin banyak kegiatan berbagi informasi dilakukan akan mendorong individu semakin loyal dengan pekerjaannya yang memdorong mereka untuk menyelesaikan tugasnya semaksimal mungkin. Berdasarkan paparan tersebut hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H3: *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap *Work Performance*

Work-life Balance* dan *Work Performance

Penelitian Fatini (2025) memperlihatkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work Performance*, hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Rohmah & Ekowati, 2024) mendapati korelasi positif signifikan antara *Work-life Balance* dan *Work Performance*. Temuan Osahon (2024) menemukan adanya hubungan positif signifikan terhadap *Work Performance*. Temuan-temuan tersebut mendukung bahwa pegawai yang keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya cenderung lebih termotivasi dalam bekerja sehingga mendorong mereka untuk mencapai target kerja. Berlandaskan pernyataan tesebut, hipotesis diformulasikan sebagai berikut:

H4: *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *Work Performance*

Job Satisfaction* dan *Work Performance

Hasil penelitian terdahulu juga mendukung adanya hubungan positif antara *Job Satisfaction* dan *Work Performance*. Penelitian yang dilakukan oleh Triastutik (2024)menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Inayat & Khan (2021) juga menemukan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang tinggi cenderung menunjukkan *Work Performance* yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tingkat kepuasannya rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan *Work Performance* dalam organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *Job Satisfaction* yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula *Work Performance* yang dihasilkan. Dengan demikian, *Job Satisfaction* memiliki peran penting dalam meningkatkan *Work Performance* pegawai.

http://journal.lembagakita.com/index.php/jemsi
Jurnal, Volume 13, No 03 September 2027
ISSN: 2460-5891 (print) ISSN: 2579-5635 (online)

H5: *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Work Performance*

Job Satisfaction* Mediasi *Knowledge Sharing* terhadap *Work Performance

Beberapa penelitian terdahulu mendukung hubungan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Khajar (2025) menemukan bahwa *Job Satisfaction* memediasi secara parsial hubungan antara *Knowledge Sharing* dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Hindami (2024) menunjukkan bahwa aktivitas berbagi pengetahuan dalam organisasi mampu meningkatkan *Job Satisfaction* yang pada akhirnya berdampak positif terhadap *Work Performance* individu. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Jain (2025)yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berperan dalam meningkatkan *Job Satisfaction* pegawai yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan *Work Performance*.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik praktik *Knowledge Sharing* dalam organisasi maka semakin tinggi *Job Satisfaction* pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan *Work Performance***.**

H6: *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Work Performance*

Job Satisfaction* Mediasi *Work-life Balance* terhadap *Work Performance

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2024)menunjukkan bahwa *Work-life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu. Penelitian lain oleh Thalia (2025)juga menemukan bahwa pegawai yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat *Job Satisfaction* yang lebih tinggi serta menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian Badrianto, (2021) mengungkapkan bahwa *Job Satisfaction* terbukti memediasi hubungan antara *Work-life Balance* dan kinerja pegawai dalam organisasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* yang baik dapat meningkatkan *Job Satisfaction* pegawai, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan *Work Performance*. Dengan demikian, *Job Satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-life Balance* dan *Work Performance*.

H7: *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Work-life Balance* dan *Work Performance*