

EMPLOYEE EMPOWERMENT, KNOWLEDGE SHARING, WORK-LIFE BALANCE DALAM MEMENGARUHI EMPLOYEE PERFORMANCE DI JUNGLEGOLD CHOCOLATE FACTORY MENGWI BADUNG BALI

Bagus Nyoman Kusuma Putra^{1, *}, Tiksnayana Vipraprastha²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

* Corresponding author: bgskusumaputra@unmas.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine whether employee empowerment, knowledge sharing and work-life balance have an effect on employee performance at Junglegold Chocolate Factory Mengwi Badung Bali. Samples were collected using saturated sampling techniques totaling 47 respondents. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that: (a) there is a significant and positive effect between employee empowerment and employee performance, (b) there is a significant and positive effect between knowledge sharing and employee performance and (c) there is a significant and positive effect between work-life balance and employee performance.

Keywords: *employee empowerment, knowledge sharing, work-life balance, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan dan keunggulan kompetitif. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada bagaimana organisasi tersebut mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia secara efektif. Sumber daya manusia bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi adalah subjek yang mampu menciptakan nilai melalui pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kreativitas yang mereka miliki (Sanghi, 2017). Dalam era digital dan revolusi industri 4.0, peran sumber daya manusia semakin kompleks. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, dinamika pasar, serta ekspektasi karyawan terhadap lingkungan kerja yang fleksibel, adil, dan mendukung perkembangan pribadi. Menurut Noe, *et al* (2020), pengelolaan sumber daya manusia modern harus mampu menciptakan strategi yang berorientasi pada pengembangan kompetensi, keterlibatan karyawan (*employee engagement*), dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis.

Lebih lanjut, Piwovar (2021) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia harus selaras dengan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan dan inovasi, dengan menempatkan karyawan sebagai mitra strategis, bukan hanya pelaksana. Dalam konteks ini, investasi pada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, pemberdayaan, dan keseimbangan kerja-hidup (*work-life*

balance) menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang baik cenderung memiliki kinerja organisasi yang lebih tinggi (Sharma & Taneja, 2018). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus mengkaji strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya responsif terhadap tantangan eksternal, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan motivasi internal karyawan.

Junglegold Chocolate Factory adalah pabrik cokelat artisan yang berlokasi di Jalan Denpasar-Singaraja No. 29, Werdi Bhuwana, Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Dikenal sebagai pabrik cokelat 100% nabati pertama di dunia, Junglegold memproduksi cokelat premium berbasis tanaman sejak tahun 2010. Pada tahun 2017, Junglegold mulai mengembangkan cokelat berbasis nabati dengan menciptakan campuran unik dari santan kelapa, susu mete, dan mentega kakao. Hasilnya adalah cokelat yang creamy tanpa menggunakan produk susu hewani, mendukung kesehatan, keberlanjutan, dan kesejahteraan hewan. Ada beberapa Langkah yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Junglegold Chocolate Factory, yaitu (1) dengan pemberdayaan karyawan yang bertujuan meningkatkan rasa kepemilikan, motivasi, dan partisipasi aktif dalam organisasi (Lee & Edmondson, 2017), (2) dengan *knowledge sharing* yang bertujuan bertukar pengetahuan antar individu yang satu dengan individu yang lainnya dalam organisasi (Kim & Lee, 2020), dan (3) dengan work-life balance yang bertujuan untuk kesehatan mental karyawan yang lebih baik, stres yang lebih rendah, dan lebih termotivasi dalam bekerja (Putri & Amalia, 2020).

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan, pemberdayaan karyawan merupakan pendekatan strategis yang memberikan karyawan kontrol, otonomi, dan tanggung jawab lebih dalam pekerjaan mereka. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja di lingkungan organisasi modern. Pemberdayaan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan karyawan, sehingga memicu peningkatan produktivitas dan kinerja (Ahmad & Khalid, 2018). Menurut studi oleh Nguyen *et al.* (2020), pemberdayaan karyawan secara signifikan berkontribusi pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional, yang berdampak pada rendahnya tingkat *turnover*. Pemberdayaan memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi dan mengambil keputusan yang kreatif tanpa harus menunggu instruksi berlapis, sehingga mempercepat respons organisasi terhadap perubahan pasar (Lee, Joo, & Lee, 2019). Pemberdayaan juga berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dengan memberikan kontrol atas pekerjaan yang mereka lakukan, yang berdampak pada pengurangan stres kerja dan burnout (Spreitzer *et al.*, 2019).

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah *knowledge sharing*, *knowledge sharing* adalah proses komunikasi dan transfer pengetahuan, pengalaman, dan informasi antar individu dalam organisasi. Melalui *knowledge sharing*, organisasi dapat mengakumulasi pengalaman dan pengetahuan kolektif, sehingga mempercepat proses pembelajaran dan adaptasi terhadap perubahan pasar atau teknologi baru (Chen *et al.*, 2020). Penelitian oleh Yang *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja individu maupun tim karena meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja. *Knowledge sharing* membantu organisasi mencegah kehilangan

pengetahuan penting saat terjadi *turnover* karyawan dengan menyebarkan pengetahuan secara sistematis dan berkelanjutan (Alalwan, dkk., 2018).

Faktor ketiga yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah *work-life balance*, *work-life balance* adalah keadaan di mana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Dalam dunia kerja modern yang penuh tekanan dan tuntutan tinggi, menjaga keseimbangan ini sangat krusial bagi kesejahteraan dan kinerja karyawan. *Work-life balance* yang baik dapat mengurangi tingkat stres, kelelahan, dan burnout pada karyawan. Studi oleh Allen *et al* (2018) menunjukkan bahwa karyawan dengan *work-life balance* yang baik cenderung memiliki kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, serta lebih sedikit mengalami kelelahan kerja. Karyawan yang merasa mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung lebih puas dengan pekerjaan dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Lu *et al.*, 2020). *Work-life balance* yang baik mendorong karyawan untuk lebih fokus dan termotivasi saat bekerja, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka (Greenhaus & Allen, 2019). Karyawan yang merasa didukung dalam *work-life balance* juga cenderung menunjukkan loyalitas lebih besar dan produktivitas yang meningkat. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seringkali menjadi faktor utama niat keluar karyawan dan absensi yang tinggi. Dengan *work-life balance* yang baik, organisasi dapat mempertahankan tenaga kerja berkualitas lebih lama (Kalliath & Brough, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan yang tinggi secara langsung meningkatkan produktivitas organisasi. Organisasi yang mampu mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawannya akan lebih kompetitif dan adaptif di pasar global (Agunis, 2019). Penerapan strategi bisnis sangat bergantung pada eksekusi oleh individu dan tim kerja. Tanpa kinerja yang baik dari sumber daya manusianya, strategi sehebat apa pun tidak akan berjalan efektif (Obeidat *et al.*, 2020). Karyawan yang bekerja dengan baik akan memberikan layanan, produk, atau hasil kerja yang lebih baik pula. Hal ini akan berkontribusi pada kepuasan pelanggan dan keberlanjutan bisnis (Inuwa, 2019). Kinerja yang buruk sering kali berujung pada pemborosan, kesalahan kerja, dan tingginya tingkat *turnover*. Sebaliknya, kinerja yang optimal menekan biaya pelatihan ulang, kesalahan produksi, dan absensi (Ahmed & Nawaz, 2020). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Mangkunegara (2019) sebagai berikut: (1) kualitas hasil kerja, (2) kuantitas hasil kerja, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, (5) kemandirian, dan (6) komitmen terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, karyawan yang keluar cenderung lebih besar di bandingkan dengan karyawan yang masuk. Banyaknya karyawan yang keluar mengakibatkan dampak terhambatnya perusahaan Junglegold Chocolate Factory di Mengwi Badung dalam target pencapaian usaha. Oleh karena itu, penting penelitian ini dilakukan guna memberikan solusi alternatif bagi perusahaan untuk mengurangi keinginan karyawan mengundurkan diri dari pekerjaan sehingga kinerja karyawan bisa maksimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory) dikembangkan oleh Locke dan Latham (2019), menyatakan bahwa tujuan yang spesifik, menantang, dan disertai komitmen serta umpan balik akan meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Tujuan yang jelas mampu memusatkan perhatian, meningkatkan usaha, memperpanjang ketekunan, serta mendorong strategi yang efektif dalam menyelesaikan tugas. Teori Penetapan Tujuan digunakan dalam penelitian ini karena teori tersebut secara jelas menjelaskan bagaimana tujuan yang spesifik, menantang, dan disertai komitmen dapat meningkatkan motivasi serta kinerja individu. Teori ini relevan untuk mengkaji perilaku kerja dan pencapaian sasaran, karena memberikan dasar yang kuat untuk memahami hubungan antara penetapan tujuan dan hasil kerja. Selain itu, teori ini telah terbukti aplikatif dalam berbagai konteks organisasi, terutama dalam upaya meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan arah kerja karyawan. Oleh karena itu, teori ini menjadi landasan teoritis yang tepat untuk menganalisis pengaruh *employee empowerment*, *knowledge sharing* dan *work-life balance* terhadap *employee performance*.

Employee Empowerment

Pemberdayaan karyawan adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa pekerjaannya bermakna, mampu melakukannya, memiliki kendali, dan pekerjaannya berdampak nyata (Spreitzer & Quinn, 2018). Menurut Robbins & Judge (2019) pemberdayaan berarti memberikan wewenang, tanggung jawab, dan otonomi kepada karyawan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan tugas mereka. Pemberdayaan mendorong inisiatif, keterlibatan, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan motivasi dan produktivitas (Ahmad & Adi, 2020). Menurut Hanaysha (2021) pemberdayaan karyawan terbukti secara meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja organisasi. Pemberdayaan menciptakan budaya organisasi yang penuh kepercayaan, tanggung jawab, dan perbaikan berkelanjutan (Alsughayir, 2020). Indikator yang digunakan untuk mengukur pemberdayaan karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Robbins & Judge (2019) sebagai berikut: (1) otonomi dalam pengambilan keputusan, (2) akses terhadap informasi yang diperlukan, (3) peningkatan kompetensi, dan (4) tanggung jawab terhadap hasil kerja.

Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Bakri, dkk (2024), dan Mirah, dkk (2023) menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan riset yang dilakukan oleh Alia & Aulia (2024) menemukan hasil bahwa pemberdayaan karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H₁ : *Employee empowerment* memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap *employee performance*

Knowledge Sharing

Knowledge sharing adalah proses pemberian dan penerimaan pengetahuan antara individu dan tim, yang mendorong pembelajaran organisasi dan inovasi

(Wang & Noe, 2020). Menurut Alrowwad *et al.* (2020) knowledge sharing adalah aktivitas dalam mentransfer atau menyebarkan pengetahuan dari satu individu, kelompok, atau organisasi ke pihak lain. *Knowledge sharing* adalah proses dimana karyawan saling bertukar pengalaman, keterampilan, dan informasi untuk membantu peningkatan kinerja kerja orang lain (Susanty & Salwa, 2019). Menurut Choi *et al* (2018), knowledge sharing dianggap sebagai proses sukarela dalam bertukar informasi dan keahlian antar anggota untuk menyelesaikan masalah dan meningkatkan produktivitas. *Knowledge sharing* melibatkan aktivitas komunikasi dan niat perilaku yang bertujuan mentransfer pengetahuan tacit (tersirat) dan eksplisit (Razmerita *et al.*, 2019). Indikator yang digunakan untuk mengukur *knowledge sharing* dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Tupamahu, dkk (2021) sebagai berikut: (1) mengumpulkan pengetahuan, (2) membagikan pengetahuan, dan (3) menggunakan pengetahuan.

Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Chaya, dkk (2024) dan Hendra, dkk (2022) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan riset yang dilakukan oleh Nur, dkk (2024) menemukan hasil bahwa knowledge sharing tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H₂ : *Knowledge sharing* memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap *employee performance*

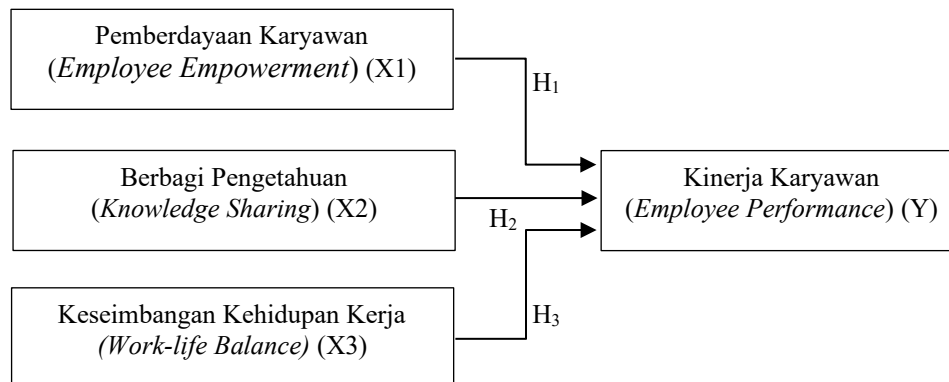
Work-Life Balance

Work-life balance adalah suatu kondisi di mana seseorang mampu mengatur dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis sehingga keduanya dapat berjalan dengan baik tanpa menimbulkan konflik yang signifikan (Greenhaus & Allen, 2018). Menurut Beauregard & Henry (2019) *work-life balance* adalah persepsi individu tentang bagaimana mereka membagi waktu dan energi secara efektif antara pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya seperti keluarga, rekreasi, dan pengembangan diri. *Work-life balance* merupakan tingkat di mana seseorang dapat memenuhi kebutuhan dan tuntutan dalam dua domain utama kehidupan: pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengalami stres yang berlebihan atau kelelahan (Haar *et al.*, 2020). Menurut Kossek *et al.* (2018) *work-life balance* bukan hanya sekadar pembagian waktu, tetapi juga sebuah proses manajemen antara peran kerja dan non-kerja yang bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh konteks sosial, budaya, dan kebijakan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan oleh Safitri (2022) sebagai berikut: (1) keseimbangan waktu, (2) keseimbangan keterlibatan, dan (3) keseimbangan kepuasan.

Beberapa temuan yang dikemukakan oleh Arifin & Muharto (2022) dan Rizqiyah (2024) menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan riset yang dilakukan oleh Iqbal, dkk (2025) menemukan hasil bahwa *work-life balance* tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

H₃ : *Work-life balance* memiliki pengaruh nyata dan positif terhadap *employee performance*

Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2025)

METODE PENELITIAN

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Junglegold Chocolate Factory di Mengwi Badung yang jumlahnya 47 karyawan. Menurut Creswell (2019) menyatakan bahwa sampel adalah sekelompok kecil dari populasi yang dipilih untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Sampel penting dalam penelitian karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga untuk meneliti seluruh populasi. Sampel yang baik adalah sampel yang representatif dari populasi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi. Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian yaitu teknik sampling jenuh yang berjumlah 47 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap satu variabel dependen. Regresi linier berganda mampu mengukur pengaruh masing-masing variabel independen secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen, serta menjelaskan besarnya kontribusi variabel-variabel tersebut dalam mempengaruhi variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun penilaian responden terhadap variabel-variabel operasional yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu *employee empowerment*, *knowledge sharing*, *work-life balance*. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai (r) yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$ (Sugiyono, 2018:203). Berdasarkan tabel 1 dibawah, maka semua variabel memiliki nilai koefisien

korelasi berada diatas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Tabel 1
Skor Setiap Indikator Penelitian

Variabel	Simbol	Skor	Keterangan
Pemberdayaan Karyawan (<i>Employee Empowerment</i>)	EE1	0,922	Baik
	EE2	0,863	Baik
	EE3	0,832	Baik
	EE4	0,799	Baik
Berbagi Pengetahuan (<i>Knowledge Sharing</i>)	KS1	0,753	Baik
	KS2	0,794	Baik
	KS3	0,822	Baik
Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	WB1	0,734	Baik
	WB2	0,791	Baik
	WB3	0,774	Baik
Kinerja Karyawan (<i>Employee Performance</i>)	EP1	0,807	Baik
	EP2	0,896	Baik
	EP3	0,874	Baik
	EP4	0,741	Baik
	EP5	0,778	Baik
	EP6	0,720	Baik

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas, seluruh pernyataan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$, ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada tabel 1 diatas valid.

Selanjutnya pengujian hipotesis, pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan *t-statistics*, dengan cara memilah untuk melakukan pengujian pengaruh langsung. Pada bagian berikut dapat diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian pengaruh secara langsung.

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis

	Signifikansi	<i>T-Statistics</i>	Kesimpulan
<i>Employee Empowerment</i> → <i>Employee Performance</i>	0,000	4,726	H1 Diterima
<i>Knowledge Sharing</i> → <i>Employee Performance</i>	0,007	2,855	H2 Diterima
<i>Work-Life Balance</i> → <i>Employee Performance</i>	0,048	2,038	H3 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee*

performance. Hasil ini dilihat dari nilai signifikansi 0,000 dengan nilai t-statistik 4,726. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakri, dkk (2024) dan Mirah, dkk (2023) menyatakan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pemberdayaan karyawan meningkatkan kinerja karena meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, kreativitas, kepuasan kerja, dan akuntabilitas. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih efektif, produktif, dan memberikan layanan yang lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil analisis data menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,007 dengan nilai t-statistik sebesar 2,855. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chaya, dkk (2024) dan Hendra, dkk (2022) menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa berbagi pengetahuan antar karyawan meningkatkan kinerja karena memungkinkan karyawan untuk belajar dari pengalaman dan keahlian orang lain, meningkatkan kemampuan *problem-solving*, dan mengurangi kesalahan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Selanjutnya, hasil analisis data menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,048 dengan nilai t-statistik sebesar 2,038. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Muharto (2022) dan Rizqiyah (2024) menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kinerja karyawan karena memungkinkan mereka untuk mengelola tekanan, meningkatkan semangat, dan memiliki waktu untuk beristirahat dan memulihkan energi. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif, sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut, yang pertama *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini berarti bahwa pemberdayaan karyawan meningkatkan kinerja karena meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, kreativitas, kepuasan kerja, dan akuntabilitas. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih efektif, produktif, dan memberikan layanan yang lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini berarti bahwa berbagi pengetahuan antar karyawan meningkatkan kinerja karena memungkinkan karyawan untuk belajar dari pengalaman dan keahlian orang lain, meningkatkan kemampuan *problem-solving*, dan mengurangi kesalahan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Ketiga, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini berarti bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan kinerja

karyawan karena memungkinkan mereka untuk mengelola tekanan, meningkatkan semangat, dan memiliki waktu untuk beristirahat dan memulihkan energi. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif, sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.

Saran

Adapun saran yang dapat dilakukan pada peneliti selanjutnya, yaitu teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dan tidak adanya pembagian strata dalam penentuan sampelnya. Penelitian diwaktu yang akan datang diharapkan dapat menggunakan teknik- teknik sampling yang lainnya agar dapat lebih mewakili populasi yang diteliti, seperti menggunakan *stratified random sampling* dan yang lainnya. Kedua, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dengan skala perusahaan yang lebih luas untuk mendapatkan temuan yang lebih baik lagi, serta menggunakan teknik analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Adi, M. (2020). Empowering employees and its impact on performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 140–153.
- Ahmad, M., & Khalid, S. (2018). Impact of Employee Empowerment on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12), 582–593.
- Alalwan, A. A., Dwivedi, Y. K., & Rana, N. P. (2018). Digital business adoption and its impact on organizational knowledge retention: The moderating role of knowledge sharing. *Information Systems Frontiers*, 20(4), 839–857.
- Alia, Maudina., dan Aulia Safrizal, Helmi Buyung. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada UMKM di Madura. *ELMAL : Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5 (1), 5278-5289.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2018). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Alrowwad, A. A., Obeidat, B. Y., & Masa'deh, R. (2020). *International Journal of Business and Management*, 15(3).
- Alsughayir, A. (2020). The impact of employee empowerment on organizational performance. *International Journal of Business and Management*, 15(5), 1–12.
- Arifin, Muhammad., dan Muharto, Agus. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15 (1), 37-46.
- Bakri, Yusriani., Aedy, Hasan., dan Asraf. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan

-
- Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Kepulauan. YUME : Journal of Management, 7 (2), 695-705.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2019). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 29(2), 128-140.
- Chaya Gumelar, Topan., Yusnar Kharismasyah, Alfato., Suyoto., dan Widyaningtyas, Dian. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing, Team Work, dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Owabong Park Purbalingga. *ELMAL : Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5 (2), 4749-4764.
- Chen, C., Liu, S., & Chen, W. (2020). How knowledge sharing influences organizational innovation: A meta-analysis. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2079–2103.
- Choi, S. Y., Lee, H., & Yoo, Y. (2018). *MIS Quarterly*, 42(1).
- Creswell, J. W. (2019). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2018). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In *Journal of Management*, 44(1), 1-29.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2019). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 45(1), 37–70.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2020). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 121, 103474.
- Hanaysha, J. R. (2021). Examining the effects of employee empowerment on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 59–66.
- Handayani, S. (2020). *Metodologi penelitian pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hendra Mulyamerta, Made., Sujana, I Wayan., dan Ari Novarini, I Nyoman. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja, Reward Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Nusamba Manggis. *Jurnal EMAS*, 3 (8), 59-70.
- Iqbal Tawakal, Muhammad., Jamaludin, Asep., dan Nandang. (2025). The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On Employee Performance PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6 (3), 3061-3075.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2020). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 26(1), 1–11.
- Kim, S., & Lee, H. (2020). Knowledge sharing and innovative behavior of employees: The role of organizational commitment. *Sustainability*, 12(3), 1041.
- Kossek, E. E., Ozeki, C., & Hammer, L. B. (2018). Work-life balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 44(1), 15-42.
- Lee, C. H., Joo, B. K., & Lee, S. H. (2019). Empowering leadership and employee creativity: Exploring the moderating role of knowledge sharing. *Management Decision*, 57(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2018-0241>
-

-
- Lee, S. M., & Edmondson, D. R. (2017). Employee empowerment and customer satisfaction: Evidence from the U.S. federal government. *Public Personnel Management*, 46(3), 260–283.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Lu, L., Cooper, C., & Lin, H. Y. (2020). A cross-cultural examination of work–family demands, work–family conflict, and well-being: The mediating role of work–family enrichment. *International Journal of Stress Management*, 27(1), 1–15.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mirah Jayanti, Luh Pande., Cempaka Dharmadewi Atmaja, Ni Putu., dan Manek, Daniel. (2023). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Karakteristik Individu Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Purnama Listrik. *Jurnal EMAS*, 4(9), 2275–2286.
- Nguyen, T. T., Ngo, L. V., & Ruël, H. (2020). Empowering leadership and employee well-being: The mediating role of perceived organizational support and psychological empowerment. *International Journal of Human Resource Management*, 31(10), 1319–1343.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nur Febriyanti, Anjani., Armansyah., Rizki, Muhammad., dan Herman. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Individual Innovation Capability Pada PT. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6 (2), 23-34.
- Piowar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM – with the focus on production engineers. *Journal of Cleaner Production*, 278, 123964.
- Putri, A., & Amalia, L. (2020). The influence of work-life balance on employee performance. *Journal of Business and Management Review*, 1(5), 333–347.
- Razmerita, L., Kirchner, K., & Nabeth, T. (2019). *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1124–1145.
- Rizqiyah, Jamilatul. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja(Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2 (2), 15-20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sanghi, S. (2017). *Human Resource Management*. Vikas Publishing House.
- Sharma, R., & Taneja, M. (2018). Human Resource Management: A Contemporary Perspective. *International Journal of Management Studies*, 5(3), 19–27.
- Spreitzer, G. M., & Quinn, R. E. (2018). *A Company of Leaders: Five Disciplines for Unleashing the Power in Your Workforce*. Jossey-Bass.
- Spreitzer, G. M., Lam, C. F., & Fritz, C. (2019). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 62(5), 1514–1534.
- Susanty, A., & Salwa, I. (2019). *Jurnal Teknik Industri*, 20(1).
-

- Wang, S., & Noe, R. A. (2020). Human Resource Management Review, 30(2), 100704.
- Yang, F., Yu, H., & Popova, V. (2019). Knowledge sharing and employee performance: The mediating role of employee engagement. Journal of Knowledge Management, 23(10), 1977–1997.