

Pengaruh Knowledge Sharing, Work-Life Balance, dan Job Burnout terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dalam Perspektif Manajemen Syariah: Studi pada Pengadilan Agama Tanjung Karang Kelas IA

Ahmad Suripto¹, Suhendar², Heni Verawati³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia
email: ahmadoge968@gmail.com¹, suhendar@radenintan.ac.id², heniverawati@radenintan.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian mengenai pengaruh *knowledge sharing*, *work-life balance*, dan *job burnout* terhadap produktivitas kerja merupakan topik yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. *Knowledge sharing* berperan dalam meningkatkan kolaborasi dan inovasi di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. *Work-life balance* yang baik membantu karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, *job burnout* dapat menurunkan motivasi dan energi karyawan, mengarah pada penurunan produktivitas. Sampel yang diambil adalah 40 responden, data penelitian berasal dari dua sumber yaitu data primer dan sekunder. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang terkumpul kemudian dianalisa menggunakan smart pls 4 (*SMART PLS*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dan *job burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, *knowledge sharing* dan *work-life balance* dan *job burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya berbagi pengetahuan, mendukung keseimbangan kerja-hidup, dan mengelola faktor-faktor yang dapat menyebabkan burnout untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing, Work Life Balance, Job Burnout.*

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus era globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Mengelola sumber daya manusia bukanlah suatu perkara mudah, karena manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pusat pengelola dan penyedia sumber daya yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia menjadi keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dengan sumber daya manusia yang baik dalam

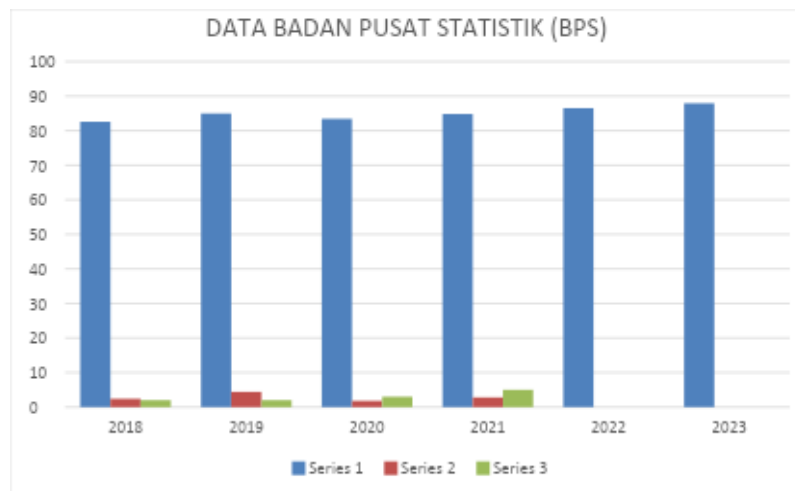
kualitas dan kinerjanya perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.(Reviyandi, 2021)

Zaman senantiasa mengalami perubahan dari waktu ke waktu, dalam sepersekian detik inovasi baru muncul dalam industri bisnis. Keadaan ini didorong oleh perkembangan pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat dalam industri bisnis. Organisasi bisnis yang terdiri dari manusia-manusia tanpa sadar dituntut untuk mengikuti perubahan yang ada dengan cepat, agar mereka tidak kehilangan eksistensi lalu tenggelam dalam sejarah. Mengembangkan organisasi menjadi hal yang sangat penting, namun mulai terjadi perubahan paradigma dalam pengembangan organisasi di industri bisnis, yaitu dari *resource-based* menjadi *knowledge-based*. Sumber daya tidak lagi menjadi hal utama yang dipertimbangkan oleh organisasi bisnis ketika ingin mengembangkan perusahaan.(Andra et al., 2018) mengatakan ketika mempertimbangkan keunggulan dan kemampuan bersaing, sumber daya tanpa wujud (*intangible resources*) seperti pengetahuan lebih perlu untuk dipertimbangkan dibanding sumber daya alam, tenaga kerja dan dana.(Maharani & Lestari, n.d.) Seiring dengan berkembangnya perusahaan, dan semakin besar usaha yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan mutu sumber daya manusia dan kualitas kinerja karyawan, sebaiknya sumber daya manusia yang telah diterima sebagai karyawan mendapatkan bekal baik itu ilmu pengetahuan ataupun keahlian lainnya sesuai bidang yang ditekuni. Tetapi diluar dari itu semua, karyawan masih memerlukan proses pembelajaran dan juga penyesuaian dengan tugas dan pekerjaan yang akan diberikan oleh perusahaan. Karena ilmu pengetahuan dan keahlian atau keterampilan yang diperoleh dari lembaga pendidikan formal belum tentu selaras dan selalu sesuai dengan apa realita yang terjadi di lapangan kerja pada nantinya.(Partogi & Tjahjawati, 2019)

Pengetahuan dinilai sebagai sesuatu yang lebih menjanjikan untuk memenangkan persaingan, karena dengan mengelola pengetahuan dan teknologi dapat menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing organisasi .(Kusumawijaya & Astuti, 2013) Sumber daya manusia harus mampu secara proaktif mengembangkan diri yang berarti mampu menyusun rencana pengembangan untuk mengantisipasi perubahan di masa depan.(Suparmi et al., 2023) Pengelolaan SDM amatlah diperlukan dikarenakan mereka adalah aset berharga untuk perusahaan, karyawan memegang peran penting untuk mengelola siklus hidup perusahaan sehingga perusahaan memerlukan strategi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Salah satu lembaga penting dalam upaya peningkatan kepatuhan hukum di masyarakat adalah Pengadilan Agama Tanjung Karang Kelas IA .Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan harus produktif dan memiliki kinerja kerja yang baik.

Menurut data badan pusat statistik (BPS) tahun 2022, indeks produktivitas pekerja Indonesia masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara - negara Asia lainnya.(Ningsih, 2024) Selain Selain itu , fenomena kelelahan kerja dan keseimbangan kerja antara kehidupan kerja dan pribadi juga menjadi perhatian serius karena dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan atau meningkatkan sesuatu dengan memanfaatkan sumber daya dengan efektif.(Djuwita, 2011) kita perlu memfokuskan waktu kita pada empat hal. Pertama, meningkatkan mutu keyakinan kepada Allah, karena iman menjadi dasar dalam beraktivitas.

Tabel 1.1



Sumber : kementerian ketenagakerjaan, Organisasi ketenagakerjaan internasional

Berdasarkan data BPS 2022, produktivitas pekerja Indonesia masih berada di bawah rata-rata negara-negara Asia seperti Jepang, Korea Selatan, Singapura, dan Malaysia. Misalnya, produktivitas pekerja Indonesia tercatat hanya sekitar USD 10.000 per tahun per pekerja, sedangkan negara-negara tetangga seperti Singapura mencapai USD 60.000 dan Jepang USD 50.000 per tahun per pekerja. Dari data tersebut, terlihat bahwa IPM Indonesia mengalami peningkatan dari tahun 2018 hingga 2023. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam kualitas hidup masyarakat Indonesia secara umum. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yakni Pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan sarana produksi. Ketika produktivitas kerja karyawan baik dan terus meningkat maka hasil dari sebuah kegiatan dalam suatu instansi tersebut. (Wahyuningsih, 2019) Produktivitas kerja merupakan faktor penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Produktivitas yang tinggi mencerminkan etos kerja karyawan dan sikap mental yang baik. (Sani, 2019)

Pengadilan Agama Tanjung Karang Kelas 1A merupakan lembaga yang memiliki peran penting dalam menyelesaikan sengketa yang berkaitan dengan hukum Islam, seperti perkara perkawinan, warisan, wakaf, dan masalah lainnya yang terkait dengan hukum syariah. Sebagai pengadilan dengan tingkat kewenangan dan tanggung jawab yang besar, Pengadilan Agama Tanjung Karang Kelas 1A harus dapat memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kualitas layanan tersebut adalah kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) di pengadilan ini. Salah satu fenomena yang sering terjadi di Pengadilan Agama Tanjung Karang Kelas 1A adalah tingginya jumlah perkara yang harus ditangani setiap tahunnya, sementara jumlah SDM, terutama hakim dan staf administratif, terbatas. Hal ini menimbulkan beban kerja yang sangat tinggi bagi SDM yang ada, yang dapat mempengaruhi kualitas keputusan dan efisiensi proses persidangan. Ketidakseimbangan antara jumlah kasus dan SDM yang terbatas dapat memperlambat proses peradilan dan berdampak pada kecepatan serta akurasi pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal ini akan ketatnya persaingan yang ada. Bagaimanapun juga hal ini tidak bisa dianggap sepele hingga akhirnya mau tidak mau, maka siapapun yang ingin tetap eksis dan mendapat pengakuan dari masyarakat harus terus mengembangkan kemampuan SDM yang dimiliki. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras, dan

menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri. (Arifah, 2021) Departemen SDM juga memandang pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan termasuk ketertinggalan karyawan, keragaman pekerja didalam dan diluar negeri, perubahan Teknik yang disepakati, dan perputaran karyawan.

Produktivitas Dalam Perspektif Ekonomi Islam Secara sederhana, produktivitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu; daya produksi; keproduktifan. Dalam perspektif ilmu manajemen, produktivitas bisa dimaknai sebagai hubungan antara keluaran (bisa berupa barang atau jasa) dengan masukan (modal yang bisa berupa tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif dan suatu pembandingan antara keluaran dan masukan, menjabarkan makna produktivitas sebagai sikap mental dan cara pandang seseorang agar hari ini lebih baik dari pada besok, dan besok lebih baik dari pada hari ini. Dari beberapa paparan tersebut, bisa dipahami bahwa produktivitas adalah kemampuan kita untuk memanfaatkan modal yang ada, baik berupa tenaga maupun materi, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan berdaya. Elemen paling strategis dan faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing adalah produktivitas. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, perilaku.

Perspektif islam memandang produktivitas merupakan suatu hal dalam pekerjaan yang didasari nilai memperoleh ridho dari Allah SWT sebagai ibadah. Al-Quran juga mengamanahkan kepada manusia agar bekerja dengan baik dan tentunya pekerjaan tersebut akan pandangan Islam bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa. bekerja secara sungguh sungguh dan produktif mengerjakan pekerjaan juga merupakan konsep yang sangat penting. (Baharuddin, 2019) Adapun ayat – ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Q.S An-Nisa' ayat 95:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولَى الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِينَ دَرَجَةً وَكُلًّا وَعَدَّ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Tidak sama orang-orang mukmin yang duduk (tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa uzur). Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala) yang terbaik (surga), (tetapi) Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang-orang yang duduk dengan pahala yang besar”.

Berjihad dalam hal ini adalah bekerja untuk mencari nafkah dan dalam prosesnya bekerja yang dilakukan diridhoi oleh Allah SWT (halal hukumnya). Islam melarang menyia-nyaiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja menjadi sesuatu. Dilihat dari seberapa banyak jumlah karyawan bukan suatu hal yang mudah bagi pihak manajemen untuk memastikan kondisi dari karyawan mengingat produktivitas pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Hasil pekerjaan itu lebih ditinjau dari segala segi sesuai porsi, objek, bersifat terus menerus dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun serta jangka waktu penyelesaian pekerjaan yang relatif singkat. (Desnita, 2021)

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting untuk

diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dikerjakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dimana dia bekerja. Pada umumnya suatu instansi ingin karyawannya memiliki produktivitas yang tinggi saat bekerja agar dapat menunjukkan bahwa suatu instansi tersebut berkembang. Hal ini pun terjadi pada Pengadilan Agama Kelas 1A Kota Bandar Lampung, instansi ingin karyawan selalu produktif dalam bekerja, tetapi hal ini belum tercapai dikarenakan kurangnya karyawan yang produktivitas.

Alasan Peneliti memilih Pengadilan Agama sebagai objek penelitian yaitu karena pengadilan agama bagian penting dari sistem peradilan nasional. Dengan meneliti objek ini, skripsi dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana pengadilan agama dapat meningkatkan layanan hukum dan pengelolaan sumber daya manusia di institusi tersebut untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini adalah 1. penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari Aprilia, Tahun (2023) Dengan Judul *Knowledge Sharing, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Hasil penelitian ini memiliki manfaat yang signifikan bagi bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen SDM. Temuan khusus terkait *knowledge sharing*, motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan dapat menjadi landasan untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong semangat dan produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam saran penelitian tersebut dijelaskan bahwa terdapat variabel bebas atau eksplorasi metode penelitian alternatif untuk meningkatkan kualitas hasil penelitian.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengertian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. (*Penelitian Kuantitatif*, n.d.) Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian dengan metode untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Sesuai dengan namanya, jenis penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk memberikan deskripsi, penjelasan, juga validasi mengenai fenomena yang tengah diteliti. Penelitian ini menggambarkan tentang Pengaruh *Knowledge Sharing, Work Life Balance dan Job Burnout* Terhadap Produktivitas Pegawai Dalam Perspektif Manajemen Syariah.

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Data primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam ini data primer yang diperoleh langsung dari penelitian bersumber dari pegawai pengadilan agama tanjung karang kelas 1A.

b. Data sekunder

Adapun data yang menjadi sumber atau data sekunder terdiri dari beberapa Literatur seperti buku- buku, jurnal, tesis dan disertasi yang relevan pada penelitian ini, *Knowledge Sharing, Work Life Balance dan Job Burnout*.

Populasi merujuk pada keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik atau kualitas tertentu yang sama. Populasi juga dapat diartikan sebagai area generalisasi yang mencakup kumpulan objek atau subjek yang ditentukan untuk diteliti, sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat dibuat kesimpulan Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* karena sampel dilakukan secara acak tanpa kuesioner. Analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah

semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Alat analisis penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk kuantitatif. Penelitian ini diproses dan diolah menggunakan SmartPLS 4.

3. HASIL DAN ANALISIS

a. Deskripsi Data

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai pengadilan agama tanjung karang kelas 1A. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di pengadilan agama tersebut. Variabel yang dianalisis mencakup *knowledge sharing*, *work life balance*, dan *job burnout* sebagai variabel independen, serta produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap tingkat produktivitas kerja. Untuk pengolahan data, penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS versi 4.

b. Analisis Deskriptif

Pada tahap ini, akan dijelaskan gambaran umum responden yang mencakup karakteristik berdasarkan jenis kelamin, rentang usia dan pemenuhan kriteria. Penjelasan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih rinci mengenai profil responden dalam penelitian, yang nantinya dapat menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut.

1). Berdasarkan Jenis Kelamin

Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner selama proses penelitian menunjukkan hasil mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	27	65,%
Laki-laki	13	35,%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer di olah SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan data yang diterima selama penelitian dapat diketahui bahwa responden yang mendominasi pada penelitian ini adalah perempuan dengan persentase 65% atau 27 responden sedangkan laki-laki hanya 35% atau 13 responden saja. Maka dapat disimpulkan bahwa dari 40 responden hal ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

2). Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
25-27	20	50%
28-29	13	32,5%
30-36	7	17,5%
Total	40	100%

Sumber: Data primer di oleh SmartPLS 4, 2025

Dari data diatas menunjukkan data responden yang telah menjadi sasaran peneliti untuk menyebar kuesioner. Dalam penelitian yang telah dilakukan, responden berumur 25-27 tahun sebanyak 20 responden. Responden berumur 28-29 tahun 32,5% atau sebanyak 13 responden. Kemudian Responden berumur 30-36 tahun 17% atau sebanyak 7 responden. Total keseluruhan responden yaitu sebanyak 40.

c. Analisis Data

Uji validitas

Uji validitas merupakan proses untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam konteks penggunaan SmartPLS 4, pengujian ini dilakukan guna memastikan bahwa setiap indikator dalam model mampu merepresentasikan konstruk secara tepat. Validitas konvergen dapat dianalisis melalui nilai loading factor dari masing-masing indikator terhadap konstraknya. Indikator dianggap memenuhi syarat valid apabila nilai loading-nya melebihi 0,60, yang mengindikasikan kontribusi signifikan dalam membentuk konstruk tersebut. Sementara itu, validitas diskriminan berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana suatu konstruk dapat dibedakan dari konstruk lain dalam model. Untuk indikator reflektif, penilaian validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai cross loading. Sebuah indikator dianggap lolos uji validitas diskriminan apabila nilai loading terhadap konstruk asal lebih tinggi dibandingkan dengan loading terhadap konstruk lain, dan idealnya memiliki nilai di atas 0,60. Berdasarkan hasil pengolahan data, uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Uji Validitas

Indikator	Knowledge Sharing	Work Life Balance	Job Burnout	Produktivitas Kerja	Keterangan
X1.1	0.815				Valid
X1.2	0.742				Valid
X1.3	0.690				Valid
X1.4	0.810				Valid
X2.1		0.803			Valid
X2.2		0.864			Valid
X2.3		0.679			Valid
X2.4		0.793			Valid

X3.1	0.818	Valid
X3.2	0.876	Valid
X3.3	0.752	Valid
X3.4	0.833	Valid
X3.5	0.856	Valid
X3.6	0.835	Valid
X3.7	0.856	Valid
X3.8	0.771	Valid
Y.1	0.725	Valid
Y.2	0.654	Valid
Y.3	0.683	Valid
Y.4	0.875	Valid

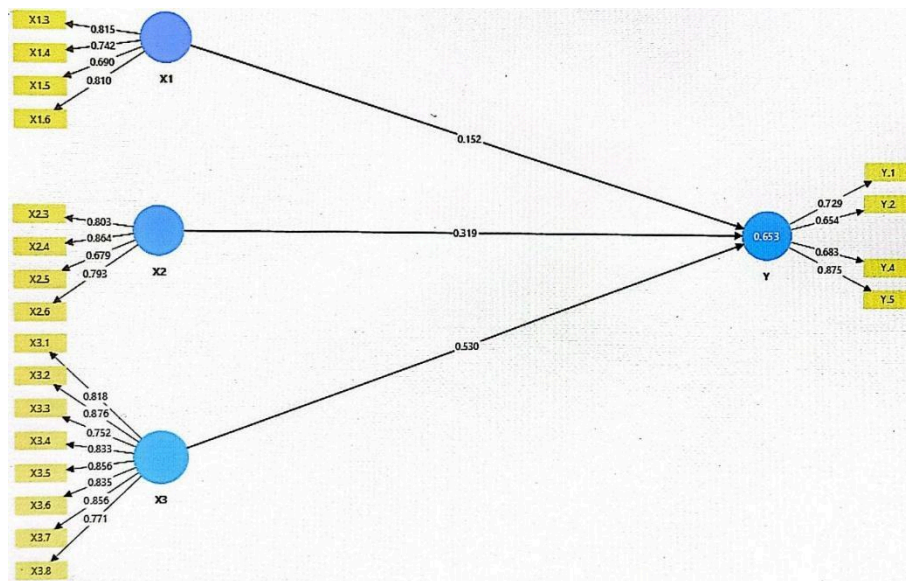
Sumber: Data primer di oleh SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan data yang telah disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa item-item pertanyaan penelitian telah memenuhi syarat dalam memenuhi uji validitas dengan melihat pada nilai *outer loading* yang sudah memenuhi syarat yaitu lebih dari 0.06.

Berikut adalah gambar dari hasil uji validitas kuesioner menggunakan alat bantu *software* SmartPLS 4.

Gambar 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel *Knowledge Sharing (x1)* dan *Work Life Balance (X2) Job Burnout (Y)* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.



Sumber: data primer diolah SmartPLS 4, 2025

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan cronbach's alpha (α). Hasil penelitian perlu dilakukan uji reliabilitas, salah satunya adalah dengan melihat cronbach's Alpha yang dapat dinyatakan memenuhi syarat apabila nilai nya $>0,7$. hasil pengujian reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu aplikasi SmartPLS 4. Adapun hasil output perhitungan

SmartPLS 4 untuk variabel *Knowledge Sharing*, *Work Life Balance*, *Job Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Variabel	Cronbach's Alpha	AVE
<i>Knowledge Sharing</i>	0.772	0.587
<i>Work Life Balance</i>	0.799	0.621
<i>Job Burnout</i>	0.935	0.682
Produktivitas Kerja	0.720	0.548

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2025

Pengajuan Hipotesis

Uji Hipotesis (Uji T) Uji Statistik t digunakan untuk membuktikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara t hitung masing-masing 0.05 artinya signifikan dan t statistik >1,98 dan p values > artinya tidak signifikan menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Berikut ini adalah Uji T:

Tabel 4.5

Hipotesis	Pengaruh	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik	P-Value
H1	X1>Y	0.272	0.298	0.125	2.171	0.030
H2	X2>Y	0.319	0.305	0.156	2.046	0.041
H3	X3>Y	0.530	0.535	0.155	3.427	0.001

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2025

Dari data di atas, hasil t-statistik 10.647 >1,98 dan P values 0.000 <0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Hipotesis H1 (*Knowledge Sharing* →Produktivitas Kerja) menunjukkan nilai T-statistik sebesar 2,171 dan P-value sebesar 0,030. Karena nilai T > 1,96 dan P < 0,05, maka hipotesis ini dinyatakan signifikan.

Selanjutnya, Hipotesis H2 (*Work Life Balance* →Produktivitas Kerja) memperoleh nilai T-statistik sebesar 2,046 dan P-value sebesar 0,041, yang juga memenuhi kriteria signifikan. Terakhir, Hipotesis H3 (*Job Burnout* → Produktivitas Kerja) menunjukkan nilai T-statistik sebesar 3,427 dan P-value sebesar 0,001, yang berarti sangat signifikan. Dengan demikian, ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima, karena semuanya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini penting dilakukan guna mengetahui sejauh mana model penelitian mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa proporsi perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan secara signifikan oleh variabel independen.

Sebaliknya, nilai R^2 yang rendah mengindikasikan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen juga rendah. Pada penelitian ini, analisis terhadap nilai koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Adapun hasil dari uji koefisien determinasi disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Matriks	R Square	R Square Adjusted
Y	0,653	0,624

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,653 untuk variabel dependen *Produktivitas Kerja*. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 60,3% variasi pada produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model penelitian ini, yaitu *Knowledge Sharing*, *Work Life Balance*, dan *Job Burnout*. Sementara itu, nilai R Square Adjusted sebesar 0,624 merupakan hasil yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat terhadap kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Dengan nilai R Square yang berada di atas 0,5, dapat disimpulkan bahwa model ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap produktivitas kerja pegawai di pengadilan agama tanjung karang. Nilai ini mencerminkan bahwa lebih dari separuh perubahan produktivitas kerja dapat diprediksi melalui ketiga faktor utama yang diteliti dalam penelitian ini.

Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dilakukan rangkuman atau rekapitulasi dari hasil uji hipotesis sebagai berikut.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh signifikan antara <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada pengadilan agama tanjung karang kelas 1A.	Didukung
H ₂	Terdapat pengaruh signifikan antara <i>Work Life Balance</i> terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Tanjung Karang Kelas 1A.	Didukung
H ₃	Terdapat pengaruh signifikan antara <i>Job Burnout</i> Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Tanjung Karang Kelas 1A.	Didukung

Data primer diolah SmartPLS 4, 2025

Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah diujikan sebelumnya menjelaskan bahwa hasil-hasil instrumen-instrumen data yang dijawab oleh responden untuk mengukur variabel *knowledge sharing*, *work life balance* dan *job burnout* terhadap produktivitas kerja pegawai pada pengadilan agama tanjung karang kelas 1A instrumen tersebut sudah valid dan reliabel. Sehingga indikator dan item pertanyaan dari peneliti dapat digunakan kemudian hari serta hasil yang diperoleh dianalisis.

1).Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, H1 yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja menghasilkan nilai T-statistik sebesar 2.171 >1,98 dan P-value 0.030 yang berarti *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian kurnia fadila membuktikan bahwa hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Diperkuat oleh Rahmad Wahyudi dan Nur Laeli yang membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.(Wahyudi & Laily, 2020) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa jika semakin baik *knowledge sharing* yang terjadi antara karyawan maka berpengaruh baik terhadap meningkatnya produktivitas kerja pegawai.

2).Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pengunjung. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistik sebesar 2.046, yang lebih besar dari 1.96, serta nilai P-value sebesar 0.041, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, Sehingga dapat dikatakan bahwa jika *work life balance* nya bagus yang terjadi akan berpengaruh baik terhadap meningkatnya produktivitas kerja pegawai, dalam hal ini sejalan dengan penelitian Nada Huriyah Zulfa dan Arif Adrian membuktikan *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas pegawai.(Zulfa & Adrian, 2024)

Temuan ini memiliki makna yang kuat bagi strategi peningkatan *work life balance* di lingkungan kerja modern. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif. Pengaruh positif ini kemungkinan besar disebabkan oleh berkurangnya tingkat stres, meningkatnya waktu untuk pemulihan mental, serta terciptanya hubungan kerja yang lebih sehat dan harmonis.(Tantriana, 2023) Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendorong kebijakan yang mendukung *work life balance*, seperti fleksibilitas waktu kerja, sistem kerja hybrid, serta dukungan psikologis yang memadai, guna menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan mendukung kesejahteraan jangka panjang karyawan.

3). Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian ini disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan pengaruh antara *job burnout* terhadap produktivitas kerja t-statistik yang dihasilkan sebesar 3.427 >1.98 dan p-value sebesar 0.001 sehingga H3 pada penelitian ini didukung. Artinya jika semakin baik ataupun semakin rendah nya *job burnout* maka dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dengan hasil tersebut membuktikan bahwa

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan ismiyanti menyatakan bahwa *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *job burnout* terhadap penurunan kinerja pegawai tidak bersifat langsung dan absolut. Dampaknya akan lebih signifikan ketika karyawan mengalami tingkat stres kerja yang tinggi serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja.(Putri, 2024) Artinya, meskipun seseorang berada dalam kondisi kerja yang menuntut atau memiliki beban tugas yang berat, hal tersebut tidak otomatis menyebabkan penurunan kinerja, kecuali jika individu tersebut benar-benar merasakan kelelahan emosional dan tidak memiliki sumber daya psikologis maupun sosial yang memadai untuk mengatasinya.

4). Knowledge Sharing, Work Life Balance dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Bisnis Islam.

Dalam perspektif Bisnis Islam, produktivitas kerja pegawai tidak hanya dipandang dari capaian target dan efisiensi waktu, tetapi juga dari bagaimana nilai-nilai syariah diterapkan dalam lingkungan kerja, termasuk dalam aspek *knowledge sharing*, *work life balance*, dan penanganan *job burnout*. *Knowledge sharing* yang dilakukan dengan niat ikhlas dan prinsip ukhuwah (persaudaraan) mencerminkan semangat tolong-menolong (ta'awun) dalam kebaikan, yang merupakan nilai inti dalam Islam.(Khairawati et al., 2021) Berbagi ilmu di tempat kerja tidak hanya meningkatkan kompetensi tim, tetapi juga menjadi amal jariyah bagi pegawai yang melakukannya.

Sementara itu, penerapan *work life balance* sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan keseimbangan antara dunia dan akhirat (addunya wal akhirah), serta menganjurkan pengaturan waktu yang adil antara pekerjaan, keluarga, ibadah, dan istirahat. Lingkungan kerja yang memberikan ruang bagi karyawan untuk memenuhi tanggung jawab spiritual dan sosialnya akan menciptakan ketenangan jiwa, yang berdampak positif pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, *job burnout* merupakan kondisi yang bertentangan dengan prinsip ihsan dalam bekerja, karena kelelahan yang berlebihan dapat menurunkan kualitas amal dan merugikan baik individu maupun organisasi.(Saskia, 2024)

Oleh karena itu, dalam kerangka Bisnis Islam, upaya peningkatan produktivitas kerja harus dilakukan dengan menjaga semangat berbagi pengetahuan, menciptakan keseimbangan hidup, serta mencegah kelelahan kerja dengan pendekatan yang manusiawi dan spiritual. Ketika ketiga variabel ini dikelola secara selaras dengan nilai-nilai Islam, maka produktivitas kerja tidak hanya meningkat secara kuantitatif, tetapi juga berkualitas, berkelanjutan, dan bernilai ibadah.

Dalam perspektif Bisnis Islam, produktivitas kerja pegawai bukan hanya dilihat dari pencapaian hasil kerja semata, tetapi juga dari bagaimana proses kerja mencerminkan nilai-nilai syariah. Tiga aspek penting yang memengaruhi produktivitas, yaitu *knowledge sharing*, *work life balance*, dan *job burnout*, memiliki dasar yang kuat dalam ajaran Islam. *Knowledge sharing* mencerminkan semangat saling membantu dalam kebaikan dan takwa.(Hermawan, 2018)

Sebagaimana diperintahkan dalam QS. Al-Mā'idah [5]:2: "*Tolong-menolonglah kamu dalam kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam dosa dan permusuhan.*" Dalam konteks organisasi, berbagi ilmu dan pengalaman menjadi bentuk nyata dari ukhuwah Islamiyah yang mendorong peningkatan kapasitas individu maupun tim secara kolektif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dikarenakan Semakin terbuka dan aktif pegawai dalam berbagi pengetahuan, maka semakin tinggi pula efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.
- b. *Work Life Balance* Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja, *Work life balance* juga memberikan kontribusi positif, di mana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mampu menciptakan kenyamanan dan motivasi kerja yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas.
- c. *Job burnout*, meskipun secara umum dianggap sebagai faktor negatif, dalam konteks penelitian ini ditemukan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola dan mengatasi kelelahan kerja secara efektif juga turut mendorong produktivitas secara signifikan. Hal ini mengindikasikan pentingnya manajemen stres kerja yang baik. Dalam hal ini variabel *Job Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja.
- d. Ditinjau dalam perspektif bisnis Islam produktivitas kerja pegawai tidak hanya dipandang dari capaian target dan efisiensi waktu, tetapi juga dari bagaimana nilai-nilai syariah diterapkan dalam lingkungan kerja, termasuk dalam aspek *knowledge sharing*, *work life balance*, dan penanganan *job burnout*. *Knowledge sharing* yang dilakukan dengan niat ikhlas dan prinsip ukhuwah (persaudaraan) mencerminkan semangat tolong-menolong (ta'awun) dalam kebaikan, yang merupakan nilai inti dalam Islam. (Khairawati et al., 2021) Berbagi ilmu di tempat kerja tidak hanya meningkatkan kompetensi tim, tetapi juga menjadi amal jariyah bagi pegawai yang melakukannya
- e. Penelitian ini berfokus pada pengaruh *knowledge sharing*, *work life balance*, dan *job burnout* terhadap produktivitas kerja dalam perspektif manajemen syariah. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang juga relevan dalam konteks manajemen syariah, seperti spiritualitas di tempat kerja, etika kerja Islami, atau kepemimpinan transformasional berbasis nilai-nilai Islam, guna memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

REFERENSI

- Andra, R. S., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Studi, P., Administrasi, I., Sumber, K., & Manusia, D. (2018). *Pengetahuan dinilai sebagai sesuatu yang lebih menjanjikan untuk memenangkan persaingan, karena dengan mengelola pengetahuan dan teknologi dapat menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing organisasi (Kusumawijaya. 2013:1)*.
- Arifah, D. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Sumenep. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 14(1), 10–14.
- Baharuddin, B. (2019). Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1), 35–55.
- Desnita, A. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pt dwi sumber arca waja*. Prodi Manajemen.
- Djuwita, T. M. (2011). Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 15–21.
- Hermawan, M. A. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)*. UIN Raden Intan Lampung.

- Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta, W. (2021). Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 612–620.
- Kusumawijaya, I. K., & Astuti, P. D. (2013). *KNOWLEDGE SHARING DALAM ORGANISASI BERBASIS ILMU PENGETAHUAN. Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage*, 3(1).
- Maharani, N., & Lestari, R. (n.d.). Pengaruh Pengukuran Modal Intelektual terhadap Keunggulan Kompetitif. *Prosiding Akuntansi ISSN, 2460*, 6561.
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Business, Economics, and Finance*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.37985/benefit.v2i1.341>
- Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(3), 46–57. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v5i3.1698>
- penelitian kuantitatif. (n.d.).
- Putri, A. S. A. (2024). *PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) DAN JOB BURNOUT TERHADAP KINERJA SDM DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Reviyandi, D. (2021). Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan Di Dago Suites Apartment Bandung – PT Istana Group. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Sani, N. (2019). Hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung tahun 2018. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 6(3), 186–193.
- Saskia, P. D. (2024). *Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel mediasi pada PT. Balatif*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Suparmi, S., Siswanto, A., Siswadhi, F., Utami, S. S., Wahyudi, I., Hidayati, L., Supartini, E., Ahmad, M., Chaerudin, A., & Kusumawati, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip-Prinsip Dan Praktik Dalam Mengelola Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Tantriana, N. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Medan Area.
- Wahyudi, R., & Laily, N. (2020). Pengaruh *knowledge sharing*, perilaku inovatif, dan motivasi terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Zulfa, N. H., & Adrian, A. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Mercure Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(2), 101–106.