

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

Taufik Ritonga <sup>a\*</sup>, Siti Syahsudarmi <sup>b</sup>, Richa Afriana Munthe <sup>c</sup>  
<sup>a, b, c</sup> Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

| ABSTRAK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | KATA KUNCI                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Work Life Balance) serta pengelolaan beban kerja yang tepat merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks instansi publik seperti BPJS Ketenagakerjaan, pemahaman terhadap kedua faktor ini menjadi krusial dalam upaya peningkatan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Individu dan Kepuasan Kerja, serta menguji peran mediasi Kepuasan Kerja dalam hubungan tersebut. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbarriau yang berjumlah 375 orang. Sampel diambil sebanyak 100 responden menggunakan metode purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. | Work Life Balance, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, SEM. |

Pendahuluan

Kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi salah satu topik selalu dibicarakan. Salah satu subjek yang juga menjadi sorotan ialah Kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, BPJS Ketenagakerjaan bertugas menyelenggarakan lima program jaminan. Program tersebut mencakup jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Program jaminan ini diterapkan secara nasional dengan prinsip asuransi sosial, bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada peserta, sehingga mereka dapat memperoleh manfaat berupa pelayanan kesehatan, santunan uang tunai, serta manfaat lain jika mengalami kecelakaan kerja, meninggal dunia, memasuki usia pensiun, atau kehilangan pekerjaan.

Selama lima tahun terakhir tren Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) secara rata-rata terus mengalami kenaikan. Dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Tren JKK dan JKM BPJS Ketenagakerjaan

| NO | TAHUN | JKK     | %    | JKM     | %    |
|----|-------|---------|------|---------|------|
| 1  | 2019  | 182.835 | -    | 31.324  | -    |
| 2  | 2020  | 221.740 | 21 % | 32.094  | 2%   |
| 3  | 2021  | 234.370 | 6 %  | 104.769 | 226% |
| 4  | 2022  | 297.725 | 27%  | 105.349 | 1%   |
| 5  | 2023  | 360.635 | 21%  | 121.531 | 15%  |

Sumber: Bpjsketenagakerjaan.go.id, 2024

\*Taufik Ritonga Email: [toracoi22@gmail.com](mailto:toracoi22@gmail.com)  
ISSN 3089-6029 (online ISSN)  
© 2025  
<https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>

Berdasarkan hasil Tabel 1 Data Tren JKK dan JKM BPJS Ketenagakerjaan, jumlah klaim JKK pada tahun 2019 tercatat 182.835 kasus. Setelahnya jumlah klaim JKK konsisten naik 221.740 klaim pada tahun 2020 dan 234.370 klaim pada tahun 2021. Pada tahun 2022 jumlahnya naik lagi menjadi 297.725 klaim dan terus mengalami peningkatan pada Januari-November 2023 yang mencapai 360.635 kasus. Jumlah klaim JKM menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Pada 2019, jumlah klaim tercatat sebanyak 31.324 kasus, kemudian meningkat menjadi 32.094 pada 2020. Lonjakan signifikan terjadi pada 2021 dengan 104.769 klaim, yang kemudian bertambah menjadi 105.349 klaim pada tahun 2022. Selama periode Januari hingga November 2023, jumlah klaim melonjak menjadi 121.531 kasus (Bpjsketenagakerjaan.go.id.)

Oleh karena itu, perusahaan asuransi yang melihat situasi tersebut perlu menciptakan sumber daya manusia berkualitas dan kompeten sehingga dapat memaksimalkan peluang dan menghasilkan kerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memberi perhatian khusus terhadap kinerja karyawan. Tanpa kinerja karyawan yang diatur dan dikelola dengan baik, tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan juga akan sulit untuk dicapai.

Atas dasar inilah maka muncul desakan akan kinerja karyawan yang tinggi dan sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi pada kinerja para karyawannya. Sebagai bagian dari Badan Hukum Publik, BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab kepada Presiden dalam memberikan perlindungan berupa jaminan sosial kepada tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi yang timbul akibat kecelakaan kerja.

Fenomena terkait *work-life balance*, beban kerja serta kepuasan kerja turut dirasakan oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota. Hasil wawancara pra riset yang dilakukan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota menunjukkan bahwa karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan serta harus mengejar waktu sesuai yang ditentukan perusahaan untuk memproses dokumen-dokumen klaim peserta BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota. Hal ini menjadi semakin kompleks terutama dalam proses penetapan kasus Kecelakaan Kerja peserta dalam klaim Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) khususnya, harus sangat teliti dan berkoordinasi dengan pihak perusahaan maupun pihak instansi terkait untuk verifikasi dokumen dan data pada kasus tertentu.

Seiring dengan meningkatnya jumlah klaim setiap hari, karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota tetap dituntut menyelesaikan proses klaim dengan tuntas, tepat serta akurat. Selain itu, peluncuran program baru BPJS Ketenagakerjaan di kantor cabang tersebut menambah tantangan, karena sistem dan prosedur pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala. Kondisi ini semakin memperberat beban kerja karyawan, menyebabkan mereka harus melakukan pekerjaan di luar jam kerja secara terus-menerus yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa banyak karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota memiliki mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka karena menghabiskan waktu lebih banyak untuk menyelesaikan tugas di kantor dibandingkan memiliki waktu untuk keluarga.. Karena beban kerja yang berat, karyawan dapat mengalami stress dan kehilangan keseimbangan dalam kehidupan kerja mereka.

Faktor lainnya yang membuat karyawan dapat mengalami ketidakseimbangan hidup kerja karena adanya beban kerja yang melebihi kemampuan seseorang. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota diharuskan memenuhi standar organisasi

serta mencapai visi dan misi yang baik, untuk mencapai hal tersebut tentunya dibutuhkan pelayanan yang baik dan kualitas SDM yang baik. Karena itu, karyawan harus memiliki keseimbangan hidup kerja yang baik dan diharapkan dapat mengurangi beban kerja.

Selain itu promosi jabatan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari data tabel 2 dibawah ini:

**Tabel 2. Data Promosi Jabatan Pegawai BPJS Kantor Cabang Pekanbaru Kota**

| Tahun        | Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai yang di Promosi | Persentase Pegawai yang di Promosikan |
|--------------|----------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| 2021         | 40             | 3                              | 7,50%                                 |
| 2022         | 34             | 3                              | 8,82%                                 |
| 2023         | 32             | 1                              | 3,13%                                 |
| <b>Total</b> | 106            | 7                              | 19,45%                                |

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cab. Pekanbaru Kota

Tabel 2 menunjukkan bahwa kepuasan Pegawai rendah, seperti yang ditunjukkan oleh Tingkat promosi jabatan yang rendah di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru. Dalam jangka waktu 3 tahun hanya memberikan promosi jabatan sebanyak 7 orang dengan persentase total pegawai yang dipromosikan sebanyak 19,45% dan persentase tahunan rata-rata sebesar 6,48%. Dari tabel tersebut juga diperoleh informasi bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru rata-rata setiap tahunnya hanya memberikan promosi kepada pegawainya tidak lebih dari 3 orang bahkan ada yang hanya 1 orang saja pertahun. Rendahnya tingkat promosi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada.

Permasalahan Kinerja Pegawai juga dapat dilihat dari data kehadiran pegawai BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Pekanbaru Kota yang dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 3. Data Kehadiran Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru**

| Tahun | Jumlah karyawan | Hari Kerja | Absensi Tidak hadir/Tahun |              |              |       |        | Terlambat (Orang) |       |
|-------|-----------------|------------|---------------------------|--------------|--------------|-------|--------|-------------------|-------|
|       |                 |            | Sakit (Orang)             | Izin (Orang) | Alfa (Orang) | Total | %      | Total             | %     |
| 2021  | 40              | 238        | 87                        | 49           | 3            | 139   | 347,5  | 2                 | 5     |
| 2022  | 34              | 238        | 121                       | 125          | 4            | 250   | 735,29 | 10                | 29,41 |
| 2023  | 32              | 238        | 17                        | 55           | 10           | 82    | 256,25 | 14                | 43,75 |

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cab. Pekanbaru Kota

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tingkat absensi pegawai masih tergolong kurang baik. Terutama pegawai alfa dan terlambat selalu meningkat setiap tahunnya dari 2021-2023. Ini membuktikan bahwa kedisiplinan pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru mengalami penurunan.

Peneliti telah mengumpulkan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh secara parsial Keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, pada penelitian yang dilakukan oleh Wolor et al. (2020) hasil penelitian menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki implikasi positif terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Selain itu penelitian Setyani et al. (2022), berpendapat beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Khab et al. (2022) membuktikan Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan tersebut secara positif antara *Work Life Balance* (WLB) dengan kinerja karyawan, dimana nilai koefisien pengaruh tidak langsung

tercatat signifikan. Temuan penelitian ini menyiratkan bahwa bagi organisasi, mempromosikan budaya WLB saja tidak cukup untuk meningkatkan jumlah karyawan kinerja sebaliknya penting untuk mendorong dan memperhatikan kepuasan karyawan terlebih dahulu dan kemudian mendorong kebijakan terkait WLB.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumbarriau. Karena, BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu lembaga pemberi jaminan sosial plat merah terbesar yang ada di Indonesia. Masalah dalam penelitian ini dapat dilihat adanya Target kinerja dan klaim yang meningkat setiap tahunnya menyebabkan beban kerja karyawan meningkat dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan meningkat. Selain itu kepuasan karyawan dilihat dari promosi jabatan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru masih rendah. Selain itu terdapat penurunan kinerja pegawai yang dilihat dari tingkat kehadiran yang menurun dalam beberapa tahun terakhir.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 100 orang (*purposive sampling*) dari populasi Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbarriau yang berjumlah 375 orang. Untuk analisis, data yang dikumpulkan dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan SmartPLS.

## Hasil

### Convergen Validity

Menguji convergent validity digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dapat dianggap memenuhi convergent validity dalam kategori baik jika nilai *outer loading* > 0,7. Berikut nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

**Tabel 4. Outer Loading**

|      | BEBAN<br>KERJA | KEPUASAN<br>KERJA | KINERJA<br>PEGAWAI | WORK LIFE<br>BALANCE |
|------|----------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| BK1  | 0,702          |                   |                    |                      |
| BK2  | 0,766          |                   |                    |                      |
| BK3  | 0,712          |                   |                    |                      |
| BK4  | 0,833          |                   |                    |                      |
| BK5  | 0,850          |                   |                    |                      |
| BK6  | 0,724          |                   |                    |                      |
| BK7  | 0,758          |                   |                    |                      |
| BK8  | 0,751          |                   |                    |                      |
| BK9  | 0,725          |                   |                    |                      |
| KK1  |                | 0,706             |                    |                      |
| KK10 |                | 0,733             |                    |                      |
| KK11 |                | 0,717             |                    |                      |
| KK12 |                | 0,707             |                    |                      |
| KK13 |                | 0,758             |                    |                      |
| KK14 |                | 0,712             |                    |                      |

*Taufik Ritonga (PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA)*

|      |       |       |
|------|-------|-------|
| KK15 | 0,745 |       |
| KK2  | 0,709 |       |
| KK3  | 0,758 |       |
| KK4  | 0,705 |       |
| KK5  | 0,703 |       |
| KK6  | 0,718 |       |
| KK7  | 0,713 |       |
| KK8  | 0,717 |       |
| KK9  | 0,723 |       |
| KP1  |       | 0,731 |
| KP10 |       | 0,839 |
| KP11 |       | 0,783 |
| KP12 |       | 0,811 |
| KP13 |       | 0,728 |
| KP14 |       | 0,728 |
| KP15 |       | 0,701 |
| KP16 |       | 0,777 |
| KP17 |       | 0,788 |
| KP18 |       | 0,724 |
| KP2  |       | 0,805 |
| KP3  |       | 0,710 |
| KP4  |       | 0,723 |
| KP5  |       | 0,857 |
| KP6  |       | 0,833 |
| KP7  |       | 0,804 |
| KP8  |       | 0,782 |
| KP9  |       | 0,816 |
| WLB1 |       | 0,757 |
| WLB2 |       | 0,800 |
| WLB3 |       | 0,798 |
| WLB4 |       | 0,829 |
| WLB5 |       | 0,834 |
| WLB6 |       | 0,730 |
| WLB7 |       | 0,721 |
| WLB8 |       | 0,710 |
| WLB9 |       | 0,776 |

---

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan data tabel 4 di atas, diketahui setiap indikator variabel memiliki nilai outer loading > 0,7 yang menunjukkan bahwa seluruh indicator layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut..

**Discriminant Validity**

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai cross loading. Jika nilai cross loading indikator pada salah satu variabelnya lebih besar daripada nilai cross loading indikator pada variabel lainnya, indikator tersebut dinyatakan memenuhi *validity discriminant* indikator. Nilai cross loading untuk masing-masing indikator ditunjukkan di bawah ini:

**Tabel 5. Cross Loading**

|      | BEBAN<br>KERJA | KEPUASAN<br>KERJA | KINERJA<br>PEGAWAI | WORK LIFE<br>BALANCE |
|------|----------------|-------------------|--------------------|----------------------|
| BK1  | 0,702          | 0,676             | 0,685              | 0,589                |
| BK2  | 0,766          | 0,666             | 0,588              | 0,516                |
| BK3  | 0,712          | 0,629             | 0,661              | 0,495                |
| BK4  | 0,833          | 0,629             | 0,549              | 0,383                |
| BK5  | 0,850          | 0,660             | 0,586              | 0,482                |
| BK6  | 0,724          | 0,637             | 0,555              | 0,617                |
| BK7  | 0,758          | 0,556             | 0,457              | 0,444                |
| BK8  | 0,751          | 0,556             | 0,426              | 0,406                |
| BK9  | 0,725          | 0,622             | 0,472              | 0,535                |
| KK1  | 0,620          | 0,706             | 0,640              | 0,482                |
| KK10 | 0,534          | 0,733             | 0,613              | 0,539                |
| KK11 | 0,632          | 0,717             | 0,637              | 0,567                |
| KK12 | 0,615          | 0,707             | 0,671              | 0,570                |
| KK13 | 0,551          | 0,758             | 0,657              | 0,582                |
| KK14 | 0,543          | 0,712             | 0,613              | 0,583                |
| KK15 | 0,530          | 0,745             | 0,582              | 0,552                |
| KK2  | 0,594          | 0,709             | 0,549              | 0,539                |
| KK3  | 0,644          | 0,758             | 0,678              | 0,635                |
| KK4  | 0,628          | 0,705             | 0,575              | 0,552                |
| KK5  | 0,713          | 0,703             | 0,623              | 0,475                |
| KK6  | 0,560          | 0,718             | 0,505              | 0,502                |
| KK7  | 0,576          | 0,713             | 0,390              | 0,404                |
| KK8  | 0,620          | 0,717             | 0,453              | 0,429                |
| KK9  | 0,612          | 0,723             | 0,556              | 0,505                |
| KP1  | 0,514          | 0,570             | 0,731              | 0,440                |
| KP10 | 0,665          | 0,681             | 0,839              | 0,600                |
| KP11 | 0,614          | 0,592             | 0,783              | 0,561                |
| KP12 | 0,643          | 0,693             | 0,811              | 0,615                |
| KP13 | 0,580          | 0,605             | 0,728              | 0,511                |
| KP14 | 0,612          | 0,712             | 0,728              | 0,569                |
| KP15 | 0,644          | 0,733             | 0,701              | 0,594                |
| KP16 | 0,539          | 0,594             | 0,777              | 0,548                |
| KP17 | 0,631          | 0,641             | 0,788              | 0,570                |
| KP18 | 0,602          | 0,711             | 0,724              | 0,536                |
| KP2  | 0,490          | 0,578             | 0,805              | 0,500                |
| KP3  | 0,467          | 0,533             | 0,710              | 0,505                |

|      |       |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|-------|
| KP4  | 0,501 | 0,568 | 0,723 | 0,502 |
| KP5  | 0,596 | 0,661 | 0,857 | 0,622 |
| KP6  | 0,516 | 0,614 | 0,833 | 0,574 |
| KP7  | 0,481 | 0,611 | 0,804 | 0,667 |
| KP8  | 0,578 | 0,601 | 0,782 | 0,715 |
| KP9  | 0,604 | 0,627 | 0,816 | 0,625 |
| WLB1 | 0,483 | 0,545 | 0,465 | 0,757 |
| WLB2 | 0,521 | 0,524 | 0,568 | 0,800 |
| WLB3 | 0,477 | 0,519 | 0,563 | 0,798 |
| WLB4 | 0,500 | 0,522 | 0,546 | 0,829 |
| WLB5 | 0,484 | 0,602 | 0,626 | 0,834 |
| WLB6 | 0,464 | 0,534 | 0,538 | 0,730 |
| WLB7 | 0,651 | 0,700 | 0,617 | 0,721 |
| WLB8 | 0,511 | 0,584 | 0,581 | 0,710 |
| WLB9 | 0,470 | 0,553 | 0,605 | 0,776 |

Sumber: Data Olahan, 2025

Untuk variabel penelitian, masing-masing indikator memiliki nilai cross-loading yang lebih besar daripada variabel yang dibentuknya, seperti yang ditunjukkan oleh hasil data tabel 5 di atas. Hasilnya menunjukkan bahwa indikator-indikator yang dipakai dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminasi yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing. Selain melihat nilai cross-loading, validitas diskriminasi juga dapat diukur dengan metode lain, yaitu dengan melihat nilai varian rata-rata yang diekstraksi (AVE), yang nilainya harus > dari 0,5 untuk model yang baik.

**Tabel 6. Average Variant Extracted (AVE)**

|                   | Average Variance Extracted (AVE) |
|-------------------|----------------------------------|
| BEBAN KERJA       | 0,577                            |
| KEPUASAN KERJA    | 0,521                            |
| KINERJA PEGAWAI   | 0,602                            |
| WORK LIFE BALANCE | 0,599                            |

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan data tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel *Work life balance*, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai > 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

### **Composite Reliability**

Salah satu indikator yang digunakan untuk mengevaluasi konstruk yang dilihat pada koefisien variabel laten adalah *Composite Reliability*. Nilai Suatu variabel *Composite Reliability* masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Nilai *composite reliability* suatu variabel dianggap memenuhi jika nilainya apabila > 0,6.

**Tabel 7. Composite Reliability**

|                   | <i>Composite Reliability</i> |
|-------------------|------------------------------|
| BEBAN KERJA       | 0,924                        |
| KEPUASAN KERJA    | 0,942                        |
| KINERJA PEGAWAI   | 0,964                        |
| WORK LIFE BALANCE | 0,931                        |

Sumber: Data Olahan, 2025

Pada tabel 7 terkait *Composite Reliability* di atas, menunjukkan bahwa nilai composite reliability setiap variabel penelitian  $> 0,6$ , yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi secara keseluruhan.

### **Cronbach Alpha**

Uji realibilitas dengan composite reability dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dianggap reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,7$ . Nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel di bawah ini adalah berikut ini:

**Tabel 8. Cronbach Alpha**

|                   | <i>Cronbach's Alpha</i> |
|-------------------|-------------------------|
| BEBAN KERJA       | 0,908                   |
| KEPUASAN KERJA    | 0,934                   |
| KINERJA PEGAWAI   | 0,961                   |
| WORK LIFE BALANCE | 0,916                   |

Sumber: Data Olahan, 2025

Berdasarkan hasil data yang tertera pada tabel 8 di atas, semua variabel penelitian memiliki tingkat realibilitas yang tinggi karena diketahui masing-masing variabel nilai *cronbach alpha*  $> 0,7$ , yang artinya hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian sudah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*.

### **Evaluasi Inner Model**

Penelitian ini membahas mengenai uji path coefficient, uji goodness of fit dan uji hipotesis.

#### **Uji Path Coefficient**

Evaluasi path coefficient untuk melihat hasil seberapa kuat pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berbeda dengan *coefficient determination* (R-Square) yang digunakan untuk mengukur banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam model struktural, hasil R<sup>2</sup> untuk variabel laten endogen lebih dari 0,67 menunjukkan menunjukkan bahwa variabel endogen atau yang dipengaruhi dipengaruhi oleh variabel eksogen. Hasil 0,33 hingga 0,67 menunjukkan kategori sedang, sedangkan hasil 0,19 hingga 0,33 menunjukkan kategori lemah.

Berdasarkan skema inner model yang telah dipaparkan, dijelaskan nilai path coefficient sebesar 0,000 untuk pengaruh Work life balance, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Seperti yang ditunjukkan oleh penjelasan hasil, semua variabel dalam model ini memiliki coefficient dengan nilai positif. Ini menunjukkan bahwa jika nilai

coefficient lebih besar, pengaruh antara satu variabel independen dan variabel dependen akan lebih besar.

#### Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan metode SEMPLS, didapatkan nilai R-Square berikut:

**Tabel 9. Nilai R-Square Variabel**

|                        | R Square | R Square Adjusted |
|------------------------|----------|-------------------|
| <b>KINERJA PEGAWAI</b> | 0,716    | 0,707             |

Sumber: Data Olahan, 2025

Nilai R-Square kinerja adalah 0,716, yang menunjukkan presentase besarnya kinerja pegawai sebesar 71,6%.

Hasil perhitungan nilai Q-Square, yang sama dengan nilai coefficient determination (R-Square) dalam analisis regresi, menunjukkan bahwa nilai Q-Square yang lebih besar menunjukkan bahwa model lebih sesuai dengan data. Berikut ini adalah hasil perhitungan nilai Q-Square:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,716^2)] \\
 &= 1 - (0,488) = 0,51
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa model penelitian memiliki *goodness of fit* yang baik, dengan nilai Q-Square sebesar 0,51, hasil menunjukkan bahwa model penelitian dapat menjelaskan 51% dari keragaman data penelitian, dan 49% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada hubungannya dengan model penelitian. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki *goodness of fit* yang baik.

#### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan data yang telah yang dilakukan, hasilnya untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis untuk melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis dapat diterima jika nilai P-Values < 0,05. Berikut hasil uji hipotesis yang didapatkan dalam penelitian dengan inner model:

**Tabel 10. Path Coefficients**

|                                             |       |
|---------------------------------------------|-------|
| Model 1: Tanpa variabel mediasi             |       |
| Pengaruh langsung                           |       |
| <i>Work life balance</i> -> Kinerja pegawai | 0,000 |
| Beban kerja -> Kinerja pegawai              | 0,000 |
| Model 2: Full model                         |       |
| Pengaruh langsung                           |       |
| Beban Kerja -> Kepuasan Kerja               | 0,000 |
| Beban Kerja -> Kinerja Pegawai              | 0,000 |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai           | 0,000 |

|                                                               |       |
|---------------------------------------------------------------|-------|
| <i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja                    | 0,000 |
| <i>Work Life Balance</i> -> Kinerja Pegawai                   | 0,000 |
| Pengaruh tidak langsung                                       |       |
| Beban Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai              | 0,000 |
| <i>Work Life Balance</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai | 0,002 |

Sumber: Data Olahan, 2025

Hipotesis pertama (H1) memprediksi bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pada tabel 7 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $t \text{ statistik} = 4,982 > 1,98$  ;  $p \text{ values} = 0.000 < 0,05$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* menyebabkan Kinerja pegawai.

Hipotesis kedua (H2) memprediksi bahwa Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pada tabel 7 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $t \text{ statistik} = 5,572 > 1,98$  ;  $p \text{ values} = 0.000 < 0,05$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban kerja secara positif menyebabkan Kinerja pegawai.

Hipotesis kedua (H3) memprediksi bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja. Hasil pada tabel 7 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $t \text{ statistik} = 4,895 > 1,98$  ;  $p \text{ values} = 0.000 < 0,05$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* secara positif menyebabkan Kepuasan kerja.

Hipotesis keempat (H4) memprediksi bahwa Beban kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja. Hasil pada tabel 7 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $t \text{ statistik} = 10,303 > 1,98$  ;  $p \text{ values} = 0.000 < 0,05$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Beban kerja secara positif menyebabkan Kepuasan kerja.

Hipotesis kelima (H5) memprediksi bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pada tabel 7 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $t \text{ statistik} = 4,403 > 1,98$  ;  $p \text{ values} = 0.000 < 0,05$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja secara positif menyebabkan Kinerja pegawai.

Hipotesis keenam (H6) memprediksi bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pada tabel 7 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $t \text{ statistik} = 3,106 > 1,98$  ;  $p \text{ values} = 0.002 < 0,05$ ). Tabel tersebut menunjukkan bahwa secara signifikan variabel Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Menunjukkan bahwa ketika variabel mediasi Kepuasan kerja dimasukkan dalam model, nilai pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai signifikan. Hasil ini menunjukkan, variabel Kepuasan kerja dalam penelitian ini sepenuhnya memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis ketujuh (H7) memprediksi bahwa Kepuasan kerja memediasi pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pada tabel 7 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $t \text{ statistik} = 4,032 > 1,98$  ;  $p \text{ values} = 0.000 < 0,05$ ). Tabel tersebut menunjukkan secara signifikan variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan bahwa ketika variabel mediasi kepuasan kerja dimasukkan ke dalam model, nilai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai signifikan, Hasil menunjukkan, variabel kepuasan kerja pada penelitian sepenuhnya memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

## Diskusi

Konsep luas yang disebut dengan work life balance melingkupi penetapan prioritas yang tepat antara "pekerjaan" yang mencakup karir dan ambisi dan "kehidupan" yang mencakup kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual (Pandiangan, 2018). Namun, Lukmiati dkk. (2020) menyatakan dalam penelitian mereka bahwa penurunan kinerja karyawan adalah salah satu masalah yang sering muncul di bidang SDM. Ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan sendiri.

Salah satu penyebab penurunan kinerja adalah karena tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau yang bisa dikenal sebagai *Work Life Balance*. Upaya untuk menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system *Work Life Balance*. Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja. Jika seseorang karyawan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, maka mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amelia *et al.*, 2022) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung berkinerja yang lebih baik (Anifah, 2022; Sania & Putra, 2024; Yuliana & Fadhli, 2023). Studi empiris secara konsisten menemukan bahwa karyawan dengan pekerjaan yang membuat mereka bahagia berkorelasi positif dengan produktivitas, komitmen, dan obligasi dengan organisasi. Pekerja yang memiliki pekerjaan yang membuat mereka bahagia juga memiliki tingkat tinggi motivasi yang melekat.

Menurut Fahira *et al.* (2022) dalam penelitiannya disebutkan bahwa beban kerja adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan tetapi melebihi kemampuan untuk bekerja yang dapat menimbulkan ketegangan pada diri karyawan dan membuat stress yang tinggi. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berdampak pada kinerja karyawan. Dengan sumber daya yang sering kali terbatas, beban kerja pasti akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Tekanan yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan penurunan Tingkat kepuasan karyawan. Namun, jika lebih banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan, tingkat kepuasan karyawan akan meningkat. Dari hasil penelitian ini tingkat stress kerja yang tinggi dapat berdampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, tingkat stress kerja yang tinggi dapat berdampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mereka sendiri. Kesimpulannya, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berdampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mereka sendiri. Penelitian ini didukung oleh peneliti yang dilakukan oleh (Sari *et al.*, 2022) dimana, beban kerja dapat menekan kepuasan kerja pegawai yang berakibat menurunnya kinerja pegawai.

## Kesimpulan

Menurut penelitian ini, *Work life Balance* memengaruhi kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbarriau. Selain itu, beban kerja memengaruhi kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Kanwil Sumbarriau. *Work life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbarriau, Beban kerja berpengaruh

terhadap Kepuasan kerja BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbarriau, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbarriau, *Work life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbarriau, Beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbarriau.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pembahasan dan Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut, saran yang dapat diberikan yaitu bagi pegawai BPJS Ketenagakerjaan sebaiknya dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya agar tercapai kinerja yang lebih baik. Bagi perusahaan agar dapat mempertimbangkan antara beban kerja yang diberikan dengan kepuasan kerja karyawan agar tercapai kinerja pegawai yang lebih baik. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat melakukan pengujian dengan menambahkan variabel lain berupa kompensasi, stress kerja, kedisiplinan motivasi kerja dan lain sebagainya.

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya membuat kuisioner yang baru dan menyesuaikan kondisi perusahaan yang diteliti sehingga dapat menceritakan permasalahan yang sebenarnya.

## Referensi

- Amalia, P. T., Munizu, M., & Umar, F. (2022). The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation Against Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation Variable: The Case of The Takalar District Court. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE)*, 5(1), 104–119.
- Khan, M.A., Shafique, D.Z., & Qasim, A. (2022). *The Impact of Perceived Organizational Support Program on Employee Performance in the Presence of Job Satisfaction*. *International Journal Of Social Science And Human Research*. Vol 5. DOI: 10.47191/ijsshr/v5-i12-33, Impact factor- 5.871
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak- Sukabumi*. *Jurnal Ekobis Dewantara*: Vol.3 (3).
- Pandiangan, H. (2018). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work Life Balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta*. Yogyakarta: Tesis Universitas Sanata Dharma.
- Rondonuwu, F. A. (2018). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.
- Sari, N., Surajiyo., Fitria., & Nasruddin. (2022). Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Lubuklinggau. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA* No 2 Vol 5 :56-66.
- Setyanti, S.W.L.H., Fagastia, I.R., & Sudarsih (2022). *The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance*. *BIRCI-Journal*. Volume 5, No.1. 1573-1580.
- Wolor, C.W., Destria, K., S.F.Z., & S. Martono. (2020). *The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia*. *Journal of Critical Reviews* 7(9):1103– 8. doi: 10.31838/jcr.07.09.203.