

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *DIGITALIZATON* PADA KARYAWAN PT AGRO MANDIRI LOGISTIK

¹Maya Gita Tjahyani Rahardjo, ²Indriana Kristiawati, ³Gugus Wijonarko, ⁴Mudayat
STIA Dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya,
Jl. Perak Barat No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, Jawa Timur 60177
E-mail: [1mayagitacahyani30@gmail.com](mailto:mayagitacahyani30@gmail.com), [2indriana.k@stiamak.ac.id](mailto:indriana.k@stiamak.ac.id), [3gugus.wijonarko@stiamak.ac.id](mailto:gugus.wijonarko@stiamak.ac.id),
[4mudayat@stiamak.ac.id](mailto:mudayat@stiamak.ac.id),

Abstrak

Kinerja Kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja Kerja sebagai variabel dependen yang di mediasi oleh variabel Digitalisasi yang dilakukan penelitian pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang merupakan karyawan aktif di PT Agro Mandiri Logistik. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menghasilkan bahwa variabel Beban Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kerja melalui Digitalisasi.

Kata Kunci : Beban kerja; Digitalisasi; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja Kerja

Abstract

Job Performance is a measure of how well an employee carries out the duties and responsibilities given in his job. The aim of this research is to analyze Workload and Work-Life Balance as independent variables on Job Performance as a dependent variable which is mediated by the Digitalization variable which was carried out by research on employees of PT Agro Mandiri Logistik. This research uses a quantitative method with the Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach. Data was collected by distributing questionnaires to 40 respondents who were active employees at PT Agro Mandiri Logistik. The results of the research that has been carried out show that the Workload and Work-Life Balance variables have a significant influence on Job Performance through Digitalization.

Keywords: Digitalization; Job Performance; Work-Life Balance; Workload

I. PENDAHULUAN

Job Performance atau kinerja kerja merupakan ukuran seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di tempat kerja. Kinerja kerja yang baik mencakup beberapa aspek mulai dari, efisiensi, kualitas hasil kerja, dan kemampuan untuk memenuhi target perusahaan. Kinerja kerja memiliki dampak yang besar pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi kinerja kerja sangat penting selama proses pengembangan strategi. *Job Performance* dapat mempengaruhi tiga faktor utama yaitu dukungan perusahaan, kemampuan manajemen dan kinerja kerja dapat memberikan kontribusi pada perusahaan.

Job Performance menurut (Aulia *et al.*, 2024) dalam (Siswanto, 2020) berpotensi mempengaruhi tiga faktor utama yaitu dukungan perusahaan, kemampuan manajemen, atau efektivitas dalam unit masing-masing pada perusahaan dan atau *Job Performance* mampu memberikan kontribusi pada perkembangan perusahaan. *Job Performance* juga merupakan sebuah prestasi kerja yang sukses

dituntaskan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini perusahaan secara tepat dan optimal, perlu adanya perhatian mulai dari aturan, norma, dan nilai moral. penciptaan lingkungan kerja yang mendukung penegakan nilai perusahaan menjadi kunci dalam mendorong kinerja.

Faktor yang mempengaruhi *Job Performance* salah satunya adalah *Workload* (Beban Kerja) merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu melalui teknik manajemen lainnya untuk memperoleh informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja unit perusahaan. Menurut (Widianti dan Herlina, 2023) Beban kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Adira Semesta Industri Perusahaan sebagai bahan penelitian berdiri dari 2012 yang bergerak dibidang servis dan perbaikan rotating equipment (*manufacture*). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Widianti dan Herlina, 2023) yakni beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yakni adalah *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) merupakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan yang terjadi ketika individu mampu untuk mengalokasikan waktu dan energi tidak hanya untuk tuntutan pekerjaan tetapi juga tuntutan kehidupan pribadinya. Menurut Rincy dan Panchanatham (2010) mengartikan work-life balance sebagai situasi dimana konflik antara pegawai lebih sedikit dan perannya dalam keluarga maupun dalam pekerjaan berfungsi dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Widianti dan Herlina, 2023) menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi adalah *Digitalization* merupakan proses transformasi bisnis dengan menggunakan teknologi digital untuk meningkatkan kualitas, produktivitas dan inovasi. *Digitalization* memiliki potensi besar untuk mempengaruhi kinerja perusahaan, penggunaan teknologi digital dapat membawa berbagai manfaat dan perubahan dalam berbagai aspek operasional dan manajemen. Menurut (Munoz dan Bolivar, 2018) menjelaskan bahwa penerapan digitalisasi perlu diterapkan untuk meningkatkan interaksi publik, hal ini dilakukan dengan melibatkan publik dalam berkontribusi. Penerapan digitalisasi sangat mempengaruhi dalam keberhasilan contohnya budaya organisasi.

Variabel *Workload* dan *Work-Life Balance* untuk meningkatkan *Job Performance* melalui *Digitalization* sebagai variabel mediasi, yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil replikasi dan modifikasi penelitian yang telah dilakukan oleh (Dewi dan Krisnadi, 2023); (Ulwiyah, 2023); dan (Muzti dan Mardiana, 2024). Variabel-variabel yang telah dibahas di atas akan disusun dalam sebuah model kerangka konseptual yang menunjukkan hubungan kausal antara variabel independen (*Workload* dan *Work-Life Balance*) terhadap variabel dependen (*Job Performance*) melalui *Digitalization* sebagai variabel mediasi.

Tujuan penelitian pada penelitian ini yakni, menganalisis :

1. Pengaruh Workload terhadap Digitalization pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
2. Pengaruh Work-Life terhadap Digitalization pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
3. Pengaruh Digitalization terhadap Job Performance pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
4. Pengaruh Workload terhadap Job Performance pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
5. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Performance pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
6. Pengaruh Workload terhadap Job Performance melalui Digitalization sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
7. Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Performance melalui Digitalization sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik.

Berikut Kajian Teoritis dan Indikator pada setiap variabel :

1. **Workload (Beban Kerja)**

Workload atau beban kerja merupakan kumpulan pekerjaan berupa tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan jangka waktu terbatas. Dalam hal ini beban kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan dikarenakan beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktifitas kerja. (Lestari *et al.*, 2020). Indikator *Workload* diantaranya :

1. Tugas yang terlalu banyak dan menyelesaikan tugas dalam desakan waktu
2. Pemberian tugas tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan, diluar potensi tenaga kerja.
3. Dukungan sarana prasarana yang kurang memadai.

2. **Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja)**

Work-Life Balance atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan situasi antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang seimbang, yang dimana seseorang mencari kenyamanan dan keseimbangan pada pekerjaan hingga diluar pekerjaan. Dengan adanya keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan dapat memberikan kepuasan yang diterima oleh karyawan.(Puspa *et al.*, 2021). Indikator *Work-Life Balance* diantaranya :

1. Keseimbangan Waktu : mengatur dan membagi waktu secara proporsional terhadap aktivitas, seperti pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan pribadi.
2. Keseimbangan Keterlibatan : mampu membagi perhatian, energi, dan komitmennya dengan seimbang antara peran di kantor dengan peran dalam kehidupan pribadi.
3. Keseimbangan Kepuasan : keadaan karyawan merasa puas dari aspek pekerjaan hingga kehidupan pribadinya.

3. **Digitalization (Digitalisasi)**

Digitalization merupakan sebuah proses pemanfaatan teknologi digital untuk mengubah cara kerja, sistem layanan, aktivitas bisnis yang sebelumnya dilakukan secara manual yang mulai berubah, yang

dapat dilakukan secara digital yang memberikan kelebihan menjadi lebih efisien, cepat, dan terintegrasi. Adanya *Digitalization* telah membuat perusahaan meningkatkan produktifitas serta efisiensi kerja karyawan dengan cara kerja yang lebih cepat dan mudah.(Miftah & Fahrurrozi, 2022).

Indikator *Digitalization* diantaranya :

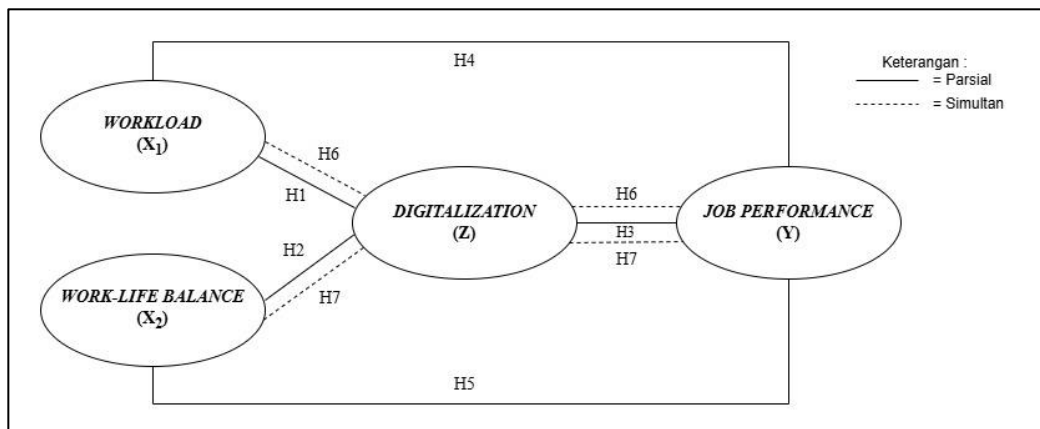
1. Kepercayaan diri dalam menggunakan media komputer
2. Penerapan teknologi baru
3. Menggunakan perangkat digital untuk pekerjaan
4. Keakraban dengan aspek teknis dan terminologi teknologi

4. Job Performance (Kinerja Kerja)

Job Performance atau kinerja kerja merupakan hasil dari proses pelaksanaan pekerjaan tugas yang diperintahkan oleh pimpinan kepada karyawan dan dinilai yang berdasarkan keterampilan, waktu yang dibutuhkan dalam mengerjakan. *Job Performance* secara umum dapat mempengaruhi tercapainya tujuan sebuah perusahaan.(Andi Irfan *et al.*, 2023). Indikator *Job Performance* diantaranya :

1. Tingkat efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target;
2. Tingkat akurasi kecanggihan dan kualitas hasil kerja karyawan;
3. Tingkat absensi karyawan dalam menyelesaikan tugas;
4. Tingkat kemampuan kreatifitas karyawan dan inovasi;
5. Tingkat kepuasan pelanggan;
6. Tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja.

Berikut kerangka berpikir pada penelitian ini :



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

HIPOTESIS dari Gambar Kerang Berpikir penelitian ini, yaitu :

- H₁ : *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Digitalization* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
- H₂ : *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Digitalization* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
- H₃ : *Digitalization* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
- H₄ : *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
- H₅ : *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
- H₆ : *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Digitalization* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik;
- H₇ : *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Digitalization* pada karyawan PT Agro Mandiri Logistik.

II. METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Keterangan	Definisi	Indikator
Variabel <i>Workload</i> (X ₁)	<i>Workload</i> merupakan kumpulan pekerjaan berupa tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dengan jangka waktu terbatas	1. Sasaran yang harus diperoleh 2. Konisi Operasional 3. Standar Pekerjaan Sumber : (Maulia <i>et al.</i> , 2024)
		1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai Sumber : (Saputra, 2021)
		1. Tugas yang terlalu banyak dan menyelesaikan tugas dalam desakan waktu 2. Pemberian tugas tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan, diluar potensi tenaga kerja. 3. Dukungan sarana prasarana yang kurang memadai. Sumber : (Lestari <i>et al.</i> , 2020)
Variabel <i>Work-Life Balance</i> (X ₂)	<i>Work-Life Balance</i> merupakan situasi antara kehidupan pekerjaan	1. Keseimbangan Waktu 2. Keseimbangan Keterlibatan 3. Keseimbangan Kepuasan

	dengan kehidupan pribadi yang seimbang	Sumber : (Puspa <i>et al.</i> , 2021)
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi 2. Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan 3. Peningkatan Kehidupan Pribadi Pekerjaan 4. Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi <p>Sumber : (VERA <i>et al.</i>, 2022)</p>
Keterangan	Definisi	Indikator
Variabel <i>Job Performance</i> (Y)	<i>Job Performance</i> merupakan capaian dalam proses pelaksanaan tugas yang diperintahkan dan dinilai berdasarkan pengalaman, keterampilan, keikhlasan dan waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat efisiensi dan efektivitas 2. Tingkat akurasi kecanggihan 3. Tingkat kualitas hasil kerja 4. Tingkat kehadiran 5. Tingkat kemampuan kerja 6. Tingkat kepuasan pelanggan 7. Tingkat kejujuran <p>Sumber : (Andi Irfan <i>et al.</i>, 2023)</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu <p>Sumber : (Hermawan,2024)</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas dan kuantitas 2. Tingkat kerja sama dalam bekerja 3. Rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja <p>Sumber : (Lidwina Mulinbota Moron <i>et al.</i>, 2023)</p>
Variabel <i>Digitalization</i> (Z)	<i>Digitalization</i> merupakan proses pemanfaatan teknologi digital untuk mengubah cara kerja, sistem layanan, aktivitas bisnis yang sebelumnya dilakukan secara manual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan mengenai digitalisasi 2. Penggunaan <i>software</i>, <i>smartphone</i>, komputer, laptop 3. Kemudahan digitalisasi dalam penyelesaian pekerjaan <p>Sumber : (Ramadhani dan Trisnarningsih, 2022)</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Pengorganisasian 3. Pelaksanaan 4. Monitoring 5. Evaluasi serta inputan

		Sumber : (Situmorang <i>et al</i> , 2023)
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepercayaan diri dalam menggunakan media komputer 2. Penerapan teknologi baru 3. Menggunakan perangkat digital untuk pekerjaan 4. Keakraban dengan aspek teknis dan terminologi teknologi Sumber : (Miftah dan Fahrurrozi, 2022)

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

B. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan penulis dalam skripsi ini, yaitu :

1. Studi Literatur

Studi literatur merupakan metode penelitian dalam penyelesaian permasalahan dengan menelusuri sumber tulisan yang telah ada sebelumnya. Menurut Abdhul (2023), studi literatur merupakan proses membaca referensi tertulis yang akan dijadikan sebagai sumber rujukan dalam tulisan yang disusun. Data yang diperoleh melalui studi literatur bisa melalui buku, tulisan yang sesuai dengan topik masalah dan relevan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Teknik merupakan teknik komunikasi dua arah untuk mendapatkan informasi dari sumber. Menurut Yusuf (2014:372) Wawancara merupakan suatu kejadian interaksi antara pewawancara dengan sumber informasi melalui interaksi secara langsung dan bertanya mengenai objek yang diteliti.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang berupa kumpulan pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk memperoleh informasi. Kuesioner menurut (Sujarweni,2020:94) merupakan instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka menjawab. Angket yang digunakan metode skala likert. Skala likert dirancang dengan skala 5 point dengan range sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (1) – Sangat Setuju (5).

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan alat uji guna untuk menentukan tingkat alat ukur pada teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang mampu mengukur.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan proses dalam mengetahui suatu alat ukur penelitian yang memberikan hasil yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali pada subjek maupun objek, dalam kondisi yang sama.

3. Analisis Inner Model

Analisis Inner Model merupakan analisis yang berfungsi untuk memprediksi hubungan antar variabel. Dalam analisis ini memiliki tahapan dalam uji analisis yaitu, Coefficient of Determination (R^2), untuk mengetahui besarnya nilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada uji ini dengan menunjukkan nilai 0,25 disebutkan sebagai nilai yang lemah, nilai 0,50 disebutkan sebagai nilai yang moderat, dan nilai 0,75 disebutkan dengan nilai yang baik.

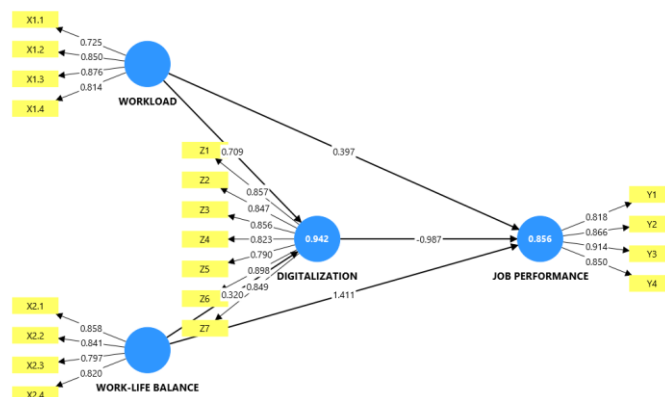
Uji Predictive Relevance (Q^2), untuk mengetahui tingkat relevansi prediktif. Dalam uji Predictive Relevance menggunakan metode “blindfolding” metode ini menghasilkan nilai Q-Square (Q^2). Hasil uji dari metode “blindfolding” dapat disebut relevan secara prediktif apabila nilai $Q^2 > 0$, jika nilai $Q^2 < 0$ disebut tidak relevan secara prediktif

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu alat ukur yang menggunakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, dari percobaan terkontrol maupun dari observasi. nilai statistik alphaharus sebesar (5% atau 0,05) p-values($<0,05$).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Data



Gambar 2 Evaluasi Model Pengukuran
 Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 2 Analisis Korelasi Responden

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
<i>Workload</i>	X1.1	Kondisi Operasional	0.725	0.835	0.890	0.669
	X1.2	Kondisi Pekerjaan	0.850			
	X1.3	Target yang Harus dicapai	0.876			
	X1.4	Tugas Terlalu Banyak dan Desakan Waktu	0.814			
<i>Work-Life Balance</i>	X2.1	Keseimbangan Keterlibatan	0.858	0.848	0.898	0.687
	X2.2	Keseimbangan Kepuasan	0.841			
	X2.3	Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi	0.797			
	X2.4	Peningkatan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi	0.820			
<i>Digitaliztion</i>	Z1	Penggunaan Software, Smartphone, Komputer, Laptop	0.857	0.934	0.946	0.716
	Z2	Kemudahan Digitalisasi dalam Penyelesaian Pekerjaan	0.847			
	Z3	Pelaksanaan	0.856			
	Z4	Monitoring	0.823			
	Z5	Kepercayaan Diri dalam Menggunakan Media Komputer	0.790			
	Z6	Penerapan Teknologi Baru	0.898			
	Z7	Menggunakan Perangkat Digital	0.849			
<i>Job Performance</i>	Y1	Tingkat Absensi Karyawan	0.818	0.886	0.921	0.745
	Y2	Tingkat Kemampuan Kreativitas dan Inovasi	0.866			
	Y3	Kuantitas	0.914			
	Y4	Ketepatan Waktu	0.850			

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 3 Evaluasi uji pengukuran model dan uji hipotesis

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Weight	p- Value Outer Weight	Outer Loading	p- Value Outer Loading
<i>Workload</i>	X1.1	Kondisi Operasional	0.239	818	0.725	0.000
	X1.2	Kondisi Pekerjaan	0.301		0.850	0.000
	X1.3	Target yang Harus dicapai	0.328		0.876	0.000
	X1.4	Tugas Terlalu Banyak dan Desakan Waktu	0.348		0.814	0.000
<i>Work-Life Balance</i>	X2.1	Keseimbangan Keterlibatan	0.313	829	0.858	0.000
	X2.2	Keseimbangan Kepuasan	0.307		0.841	0.000
	X2.3	Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi	0.292		0.797	0.000
	X2.4	Peningkatan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi	0.293		0.820	0.000
<i>Digitaliztion</i>	Z1	Penggunaan Software, Smartphone, Komputer, Laptop	0.164	846	0.857	0.000
	Z2	Kemudahan Digitalisasi dalam Penyelesaian Pekerjaan	0.166		0.847	0.000
	Z3	Pelaksanaan	0.164		0.856	0.000
	Z4	Monitoring	0.176		0.823	0.000
	Z5	Kepercayaan Diri Menggunakan Media Komputer	0.155		0.790	0.000
	Z6	Penerapan Teknologi Baru	0.182		0.898	0.000
	Z7	Menggunakan Perangkat Digital	0.175		0.849	0.000
<i>Job Performance</i>	Y1	Tingkat Absensi Karyawan	0.245	863	0.818	0.000
	Y2	Tingkat Kemampuan	0.264		0.866	0.000

		Kreativitas dan Inovasi			
	Y3	Kuantitas	0.333		0.914
	Y4	Ketepatan Waktu	0.314		0.850
					0.000
					0.000

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan pengolahan diatas, nilai *Outer Loading* menunjukkan bahwa nilainya diatas (0,7), maka data diatas dinyatakan valid.

Tabel 3 Construct Reliability and Validity – Overview

Construct Reliability and Validity – Overview				
	Cronbach's Alpa	compusite reliability (rho_a)	compusite reliability (rho_c)	average variace extracted (AVE)
<i>Workload</i>	0.835	0.849	0.890	0.669
<i>Work-Life Balance</i>	0.848	0.850	0.898	0.688
<i>Digitalization</i>	0.934	0.935	0.946	0.716
<i>Job Performance</i>	0.886	0.899	0.921	0.744

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan pengolahan diatas tersebut, bahwa angka menunjukkan konsistensi dan item yang digunakan tinggi sebesar (0,7).

Tabel 4 Hasil Uji R-Square

R – Square - Overview	R-square	Adjusted R-square	Q – Square
Digitalization	0.942	0.938	0.611
<i>Job Performance</i>	0.856	0.844	0.465

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Hasil pengolahan diatas nilai R- squart variable Digitalization adalah $0,942 > 0,50$ (akurasi prediksi tinggi) dan Job Performance $(0,856) > 0,25$ (akurasi prediksi moderat). Serta nilai Q squart variable Digitalization adalah $0,611 > 0,50$ (akurasi prediksi moderat) dan Job Performance $0,465 > 0,25$ (akurasi prediksi tinggi). Bila seluruh item pengukuran model PLS memiliki nilai (Root Mean Square) RMSE.

Tabel 5 SRMR

Tabel SRMR	
	Taksiran Model

SRMR	0.98
------	------

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) merupakan salah satu ukuran model fit yang digunakan untuk menilai sejauh mana model yang dibangun sesuai dengan data empiris. nilai SRMR antara 0,08 hingga 0,10 masih dapat diterima dan dikategorikan sebagai acceptable fit. Berdasarkan hasil estimasi model dalam penelitian ini, diperoleh nilai SRMR sebesar 0,098, yang mengindikasikan bahwa model termasuk dalam kategori acceptable fit.

Tabel 6 *Discriminant Validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

Discriminant Validity	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
<i>Digitalization - Job Performance</i>	0.633
<i>Work-Life Balance – Digitalization</i>	0.945
<i>Work-Life Balance - Job Performance</i>	0.995
<i>Workload – Digitalization</i>	1.062
<i>Workload - Job Performance</i>	0.582
<i>Workload - Work-Life Balance</i>	0.870

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	95% Interval kepercayaan <i>Path Coefficient</i>				
	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
<i>Workload – Digitalization</i>	0.709	0.716	0.053	13.363	0.000
<i>Work-Life Balance – Digitalization</i>	0.320	0.314	0.056	5.710	0.000
<i>Digitalization – Job Performance</i>	-0.987	-1.008	0.268	3.684	0.000
<i>Workload - Job Performance</i>	0.397	0.412	0.238	1.665	0.096
<i>Work-Life Balance - Job Performance</i>	1.411	1.419	0.132	10.718	0.000
<i>Work-Life Balance-> Digitalization -> Job Performance</i>	-0.316	0.314	0.094	3.369	0.001
<i>Workload -> Digitalization -> Job Performance</i>	-0.700	0.722	0.206	3.403	0.001

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

2. Pembahasan

Dari hasil olah data dengan menggunakan SmartPLS Versi 4 yang diatas sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H1) diterima, menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap *digitalization* dengan nilai *path coefficient* sebesar (0.709) dan p-value ($0,000 < 0,5$). Artinya, peningkatan *workload* akan mendorong peningkatan *digitalization*.
2. Hipotesis kedua (H2) diterima, menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *digitalization* dengan nilai *path coefficient* sebesar (0.320) dan p-value ($0,000 < 0,5$). Artinya, peningkatan *work-life balance* akan mendorong peningkatan *digitalization*.
3. Hipotesis ketiga (H3) diterima, menunjukkan bahwa *digitalization* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* dengan nilai *path coefficient* sebesar (-0.987) dan p-value ($0,000 < 0,5$). Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa hubungan antara *digitalization* terhadap *job performance* bersifat negatif. Artinya, peningkatan *digitalization* akan menyebabkan semakin rendah tingkat *job performance*. Hal ini didukung oleh telah dilaksanakannya penelitian terdahulu oleh (Brilianti *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa semakin tinggi stres digital yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja menggunakan teknologi maka kinerjanya akan semakin rendah.
4. Hipotesis keempat (H4) diterima, menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh tidak signifikan terhadap *job performance* karena nilai dari p-value ($0,096 > 0,5$) dan memiliki nilai *path coefficient* sebesar (0.397). Artinya, nilai p tersebut lebih besar signifikansi 5% (0.05), sehingga pengaruh *workload* terhadap *Job Performance* tidak signifikan secara statistik. Namun demikian, pada tingkat signifikansi 10%, pengaruh ini dapat dikategorikan sebagai *Marginally Significant* , yang berarti masih menunjukkan indikasi awal adanya hubungan yang patut ditelusuri lebih lanjut. Hasil uji data diatas didukung oleh penelitiann terdahulu yang dilakukan oleh (Nabila dan Syarvina, 2022) menyatakan bahwa hasil analisis beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang bekerja dapat mengatasi beban kerja dengan adanya lingkungan kerja yang baik di perusahaan.
5. Hipotesis kelima (H5) diterima, menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* dengan nilai *path coefficient* sebesar (1.411) dan p-value ($0,000 < 0,5$). Artinya, peningkatan *work-life balance* akan mendorong peningkatan *job performance*.

6. Hipotesis keenam (H6) diterima, menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap *digitalization* pada pengaruh *job performance* dengan nilai p-value ($0,001 < 0,5$). Tetapi pengaruh *workload* menunjukkan berpengaruh negati dikarenakan *path coefficient* sebesar (-0.316). Artinya, peningkatan *workload* maka peningkatan *digitalization* dalam mendukung *job performance* cenderung menurun.
7. Hipotesis ketujuh (H7) diterima, menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *digitalization* pada pengaruh *job performance* dengan nilai *path coefficient* sebesar (-0.700) dan p-value ($0,001 < 0,5$). Artinya, peningkatan *work-life balance* akan mendorong peningkatan *digitalization* serta berpengaruh pada *job performance*.

Tabel 8 Hasil Penguji Hipotesis

HIPOTESIS		PERNYATAAN	HASIL
Pertama	<i>Workload - Digitalization</i>	Terdapat pengaruh signifikan <i>workload</i> terhadap <i>digitalization</i> . Pengaruh signifikan <i>workload</i> terhadap <i>digitalization</i> dengan <i>path coefficient</i> (0.709) dan p-value ($0,000 < 0,05$).	Diterima
Kedua	<i>Work-life Balance - Digitalization</i>	Terdapat pengaruh signifikan <i>work-life balance</i> terhadap <i>digitalization</i> . Pengaruh signifikan <i>work-life balance</i> terhadap <i>digitalization</i> dengan <i>path coefficient</i> (0.320) dan p-value ($0,000 < 0,05$).	Diterima
Ketiga	<i>Digitalization – Job Performance</i>	Terdapat pengaruh signifikan <i>digitalization</i> terhadap <i>job performance</i> . Pengaruh signifikan <i>digitalization</i> terhadap <i>job performance</i> dengan nilai p-value ($0,000 < 0,05$). Tetapi, nilai <i>path coefficient</i> (-0.987) artinya semakin tinggi tingkat <i>digitalization</i> , maka semakin rendah tingkat <i>job performance</i> .	Diterima
Keempat	<i>Workload – Job Performance</i>	Terdapat pengaruh tidak signifikan <i>workload</i> terhadap <i>job performance</i> . Pengaruh signifikan <i>workload</i> terhadap <i>job performance</i> dengan <i>path coefficient</i> (0.397) dan p-value ($0,096 > 0,05$). pada tingkat signifikansi	Diterima

		10%, pengaruh ini dapat dikategorikan sebagai <i>marginally significant</i> , yang berarti masih menunjukkan indikasi awal adanya hubungan yang patut ditelusuri lebih lanjut.	
Kelima	<i>Work-Life Balance – Job Performance</i>	Terdapat pengaruh signifikan <i>work-life balance</i> terhadap <i>job performance</i> . Pengaruh signifikan <i>work-life balance</i> terhadap <i>job performance</i> dengan <i>path coefficient</i> (0.502) dan p-value (0,000 <0,05).	Diterima
Keenam	<i>Workload – Digitalization – Job Performance</i>	Terdapat pengaruh signifikan <i>workload</i> terhadap <i>digitalization</i> pada pengaruh <i>job performance</i> dengan nilai dan p-value (0,001 <0,05). Tetapi pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>digitalization</i> pada pengaruh <i>job performance</i> menunjukkan berpengaruh negatif dikarenakan memiliki nilai <i>path coefficient</i> (-0.316)	Diterima
Ketujuh	<i>Work-life Balance – Digitalization – Job Performance</i>	Terdapat pengaruh signifikan <i>work-life balance</i> terhadap <i>digitalization</i> pada pengaruh <i>job performance</i> nilai dan p-value (0,001 <0,05). Tetapi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>digitalization</i> pada pengaruh <i>job performance</i> menunjukkan berpengaruh negatif dikarenakan memiliki <i>path coefficient</i> (-0.700)	Diterima

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

IV. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Workload* Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Job Performance* melalui *Digitalization* Pada Karyawan PT Agro Mandiri Logistik, maka dapat ditarik kesimpulan, meliputi :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan *Workload* terhadap *Digitalization*. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan *Work-Life Balance* terhadap *Digitalization*. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan *Digitalization*. terhadap *Job Performance*. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima.
4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan *Workload* terhadap *Job Performance*. hipotesis keempat dapat diterima. Karena menggunakan tingkat signifikansi 5%, apabila tingkat

signifikansi 10% pengaruh ini dapat dikategorikan sebagai marginally significant, yang berarti masih menunjukkan indikasi awal adanya hubungan yang patut ditelusuri lebih lanjut. Dari hasil olah data diatas juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh (Triatmaja *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pada penelitian Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado.

5. Terdapat pengaruh yang signifikan *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance*. Oleh karena itu, hipotesis kelima diterima.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan *Workload* terhadap *Job Performance* melalui *Digitalization* sebagai mediasi. Oleh karena itu, hipotesis keenam diterima.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance* melalui *Digitalization* sebagai mediasi . Oleh karena itu, hipotesis ketujuh diterima.

DAFTAR REFERENSI

- Andi Irfan, Aminah Aminah, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 107–121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
- Aulia, L., Rohmah, N., & Ekowati, V. M. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Job Performance : Mediasi Dan*. 8(2), 765–779.
- Brilianti, D. A., Zamralita, & Budiarto, Y. (2023). Hubungan Antara Stres Digital Dan Kinerja Pada Karyawan. *Phronesis:Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(2), 149–161.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Miftah, Z., & Fahrurrozi, F. (2022). Digitalisasi dan Disparitas Pendidikan di Sekolah Dasar. *Ibtida*, 3(02), 149–163. <https://doi.org/10.37850/ibtida.v3i02.361>
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Puspa, I., Agussalim M, Puspa, I. ;, Adawiyah, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 618–631. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/425>

Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377.

<https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>

Widianti, P., & Herlina, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang telah ditetapkan (Rachmayuniawati & Mulyeni , 2020) . Kinerja berasal dari kata job. 1(2), 81–92.*