

ABSTRAK

Piteri Yana, 2024 : Pengaruh *Work Life Balance* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Karyawan Sebagai *Intervening* Variabel Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjungpinang

Dosen Pembimbing : Dr. Myrna Sofia, SE.,M.Si dan
Ezky Tiyasiningsih,.S.E., M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *work life balance*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan sebagai *intervening* pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini karyawan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Tanjungpinang dan pengambilan *sampling* menggunakan sampel jenuh sejumlah 36 responden. Pendekatan penelitian ini menggunakan kuantitatif. Data primer berasal dari kuisioner yang disebar langsung. Proses pengujian menggunakan PLS-SEM 3.0. hasil penelitian ditemukan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (H1) tidak signifikan dengan nilai *t-statistic* 1,699 dan *p-value* 0,098. Begitu pula dengan pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2) yang juga tidak signifikan dengan nilai *t-statistic* 0,431 dan *p-value* 0,669. Sebaliknya, pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap Komitmen Karyawan (H3) signifikan dengan nilai *t-statistic* 2,092 dan *p-value* 0,044, serta pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Komitmen Karyawan (H4) yang juga signifikan dengan nilai *t-statistic* 5,243 dan *p-value* 0,000. Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (H5) signifikan dengan nilai *t-statistic* 2,329 dan *p-value* 0,026. Untuk pengaruh tidak langsung, hasil menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* melalui Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (H6) tidak signifikan dengan nilai *t-statistic* 1,696 dan *p-value* 0,099. Demikian juga pengaruh Beban Kerja melalui Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (H7) yang tidak signifikan dengan nilai *t-statistic* 1,716 dan *p-value* 0,095. Hasil uji R^2 Kinerja Karyawan 0,631 atau 63,1% dan R^2 Komitmen Karyawan 0,744 atau 74,4%. Q^2 Kinerja Karyawan 0,383 dan Komitmen Karyawan 0,521.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Beban Kerja, Komitmen Karyawan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Piteri Yana, 2024 : *The Influence of Work Life Balance and Workload on Employee Performance Through Employee Commitment as an Intervening Variable at the BPJS Employment Tanjungpinang Branch Office*
Supervisors : Dr. Myrna Sofia, SE.,M.Si dan
Ezky Tiyasiningsih,.S.E., M.Si

This research aims to analyze the relationship between work life balance and workload on employee performance through employee commitment as an intervenor at the BPJS Employment Tanjungpinang branch office. The population in this study were employees at the Tanjungpinang branch of the BPJS Employment office and sampling used a saturated sample of 36 respondents. This research approach uses quantitative. Primary data comes from questionnaires distributed directly. The testing process uses PLS-SEM 3.0. The results of the research found that the results of hypothesis testing showed that the direct influence of Work Life Balance on Employee Performance (H1) was not significant with a t-statistic value of 1.699 and a p-value of 0.098. Likewise, the direct effect of Workload on Employee Performance (H2) is also not significant with a t-statistic value of 0.431 and a p-value of 0.669. On the other hand, the direct influence of Work Life Balance on Employee Commitment (H3) is significant with a t-statistic value of 2.092 and a p-value of 0.044, as well as the direct influence of Workload on Employee Commitment (H4) which is also significant with a t-statistic value of 5.243 and p-value 0,000. The effect of employee commitment on employee performance (H5) is significant with a t-statistic value of 2.329 and a p-value of 0.026. For indirect effects, the results show that the influence of Work Life Balance through Employee Commitment on Employee Performance (H6) is not significant with a t-statistic value of 1.696 and a p-value of 0.099. Likewise, the influence of Workload through Employee Commitment on Employee Performance (H7) is not significant with a t-statistic value of 1.716 and a p-value of 0.095. Test results: R² Employee Performance 0.631 or 63.1% and R² Employee Commitment 0.744 or 74.4%. Q² Employee Performance 0.383 and Employee Commitment 0.521.

Keyword : *Work Life Balance, Workload, Employee Commitment, Employee Performance*