

PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE SUSTAINABLE PERFORMANCE* DI BLU UPBU APT PRANOTO

The Influence of Digital Competence and Work-Life Balance on Employee Sustainable Performance at BLU UPBU APT Pranoto

Umi Esyiah Atillah¹, Faries Althalets², Rosyid Nurrohman³

Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman¹²³

Sylatillah02@gmail.com, Fareisalthalets@fisip.unmul.ac.id, Rosyidnr@fisip.unmul.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of digital competence and work-life balance on employee sustainable performance at BLU UPBU APT Pranoto by applying the Job Demands-Resources (JD-R) model as the theoretical framework. The research used a quantitative approach with 77 respondents and data analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS 4.0. The results show that digital competence and work-life balance have a positive and significant effect on employee sustainable performance. Among these two independent variables, work-life balance has a stronger influence because it directly relates to employees' psychological, social, and emotional well-being. These findings suggest that both digital competence and work-life balance serve as job resources that enhance motivation, efficiency, and vitality, enabling employees to maintain long-term performance without compromising their overall well-being. The results are expected to contribute theoretically to the literature on sustainable performance in public service organizations and provide practical insights for improving employee sustainable performance through balanced digital transformation and well-being strategies.

Keywords: Digital Competence, Work-Life Balance, Employee Sustainable Performance, JD-R Model

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital dan *work-life balance* terhadap *employee sustainable performance* di BLU UPBU APT Pranoto melalui *Job Demands-Resources* (JD-R) model sebagai landasan teoritis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 77 responden dan menganalisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.0. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kompetensi digital dan *work-life balance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee sustainable performance*. Di antara kedua variabel independen, *work-life balance* memiliki pengaruh yang paling kuat karena berpengaruh langsung terhadap psikologis, sosial, dan emosional serta kesejahteraan pegawai. Penemuan ini menunjukkan bahwa kompetensi digital dan *work-life balance* berperan sebagai *job resources* yang dapat meningkatkan motivasi, efisiensi, dan vitalitas pegawai, sehingga memungkinkan tercapainya kinerja yang baik dalam jangka panjang tanpa mengorbankan kesejahteraan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis terhadap literatur mengenai *employee sustainable performance* di sektor publik serta memberikan implikasi praktis bagi peningkatan *employee sustainable performance* melalui strategi keseimbangan antara transformasi digital dan kesejahteraan kerja.

Kata Kunci: Digital Competence, Work-Life Balance, Employee Sustainable Performance, JD-R Model

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagiarism checker no 1379

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang sangat penting dalam memengaruhi kesuksesan sebuah organisasi, baik di organisasi pemerintahan ataupun swasta. Kinerja pegawai menjadi kunci yang menentukan pencapaian tujuan organisasi (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Saat ini, organisasi dihadapkan dengan transformasi digital yang semakin cepat, sehingga menuntut pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi digital mereka agar bisa bertahan dan bersaing di dunia kerja (Garini & Muafi, 2023).

Dalam proses transisi yang dinamis dan kompleks ini, pegawai diharuskan untuk selalu meningkatkan kompetensi digital agar mampu menghadapi perubahan yang tidak terhindarkan, karena pegawai berperan sebagai penggerak perubahan (Fu et al., 2023). Mayoritas pekerja saat ini menggunakan teknologi digital informasi dan komunikasi (*Information and Communication Technology/ICT*) di pekerjaan mereka, sebagian besar tempat kerja kini menuntut pekerja setidaknya memiliki kompetensi digital dasar (Oberländer et al., 2020).

Salah satu lembaga pelayanan publik yang telah melakukan transformasi digital dalam melakukan aktivitasnya adalah BLU UPBU APT Pranoto. Dalam menjalankan tugasnya memberikan pelayanan kebandarudaraan, BLU UPBU APT Pranoto sudah mengadopsi penggunaan teknologi digital. Adopsi teknologi digital membawa kebaruan berupa peningkatan signifikan dalam efisiensi, keandalan, dan kualitas data, serta mengatasi kendala pencarian data (Ramadhani et al., 2025). Dengan adanya transformasi digital tersebut, kompetensi digital menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki oleh tiap pegawai di lingkungan BLU UPBU APT Pranoto.

Kompetensi digital pertama kali didefinisikan pada tahun 2006, setelah adanya *Council Recommendation* pada tahun 2018, kompetensi digital didefinisikan sebagai keterlibatan yang percaya diri, kritis, serta bertanggung jawab terhadap teknologi digital untuk pembelajaran, di tempat kerja, dan partisipasi dalam masyarakat (Vuorikari et al., 2022). Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai. Elisnawati et al. (2023), Dhaniswara et al. (2024), Marguna & Sangiasseri (2020), dan Larasshati & Priyastiwati (2024) menemukan adanya pengaruh positif signifikan, sedangkan Baharrudin et al. (2021) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan karena adanya *technological gap*. Ketidakkonsistenan hasil ini menunjukkan adanya *research gap* dalam hubungan kompetensi digital dan kinerja pegawai di Indonesia.

Kompetensi digital sangat relevan untuk mendukung adaptasi di era digital sekaligus meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses kerja yang dapat mendukung *work-life balance*. *Work-life balance* (WLB) adalah keadaan di mana pegawai berhasil menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan aktivitas di luar kantor, seperti waktu bersama keluarga, kegiatan di masyarakat, rekreasi, dan waktu luang yang cukup (Garini & Muafi, 2023).

Penelitian Mujahidin et al. (2023), Hasugian et al. (2023), dan (Bella et al., 2025) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara WLB terhadap kinerja pegawai, namun Kembuan et al. (2021) menemukan hasil yang tidak signifikan. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian pengaruh WLB terhadap kinerja pegawai belum sepenuhnya konsisten, sehingga terjadi *research gap*.

Penelitian-penelitian terdahulu hanya berfokus pada kinerja pegawai, sedangkan saat ini organisasi dan bisnis mulai berfokus pada kinerja jangka panjang. Walaupun kata 'keberlanjutan' dan 'kinerja' sering digunakan, namun dalam literatur akademik, kedua topik ini jarang dibahas secara bersamaan (Ji et al., 2021). Pada penelitian ini, kinerja pegawai yang akan diukur digabungkan dengan elemen berkelanjutan menjadi *employee sustainable performance*, yang mencakup dua dimensi utama, yaitu kinerja dan kesejahteraan pegawai, terutama vitalitas (Ji et al., 2021).

Untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan model *Job Demands-Resources* (JD-R) sebagai landasan teori. Menurut Bakker & Demerouti (2007), model JD-R menjelaskan bahwa kinerja dan kesejahteraan pegawai dipengaruhi oleh dua faktor

utama, yaitu *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan). Tuntutan pekerjaan meliputi beban kerja, tekanan waktu, dan tuntutan emosional yang menguras energi, sementara sumber daya pekerjaan seperti kompetensi digital dan *work-life balance* berfungsi sebagai faktor yang memotivasi dan memperkuat kinerja (Bakker & Demerouti, 2007).

Oleh karena itu, penelitian ini relevan dilakukan untuk menjelaskan bagaimana kompetensi digital dan *work-life balance* sebagai sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan *employee sustainable performance* berdasarkan kerangka model JD-R. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur akademik dalam mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi *employee sustainable performance* dalam sektor pelayanan publik di Indonesia.

2. Tinjauan Pustaka

Job Demands-Resources Model

JD-R model yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007) mengasumsikan bahwa bahwa setiap pekerjaan memiliki faktor risiko spesifik yang dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori utama, yaitu *job demands* (tuntutan kerja) dan *job resources* (sumber daya kerja). *Job demands* mencakup tuntutan fisik, psikologis, sosial, maupun organisasional yang memerlukan upaya berkelanjutan dan dapat menimbulkan kelelahan apabila tidak diimbangi dengan pemulihan yang cukup. *Job resources* merupakan sumber daya yang berfungsi membantu pencapaian tujuan kerja, mengurangi beban tuntutan, serta mendorong perkembangan pribadi dan motivasi intrinsik pegawai (Bakker & Demerouti, 2007).

Model ini mengusulkan adanya dua proses utama dalam menjelaskan kesejahteraan kerja, yaitu *health impairment process* dan *motivational process*. *Health impairment process* menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi dapat menguras energi dan menyebabkan kelelahan, *burnout*, maupun gangguan kesehatan. Sedangkan *motivational process* menjelaskan bahwa *job resources* berperan meningkatkan motivasi, keterlibatan (*work engagement*), dan kinerja. (Bakker & Demerouti, 2007)

JD-R model juga menyebutkan adanya interaksi antara *job demands* dan *job resources*, di mana sumber daya dapat berperan sebagai *buffer* (penyangga) yang memoderasi efek negatif tuntutan terhadap stres dan kelelahan. Selain itu, sumber daya menjadi semakin berpengaruh terhadap motivasi ketika tuntutan kerja tinggi. Ketika *job resources* tinggi, tingkat kelelahan cenderung rendah meskipun tuntutan kerja tinggi, motivasi juga tetap tinggi karena sumber daya yang cukup berfungsi sebagai *buffer* terhadap tekanan (Bakker & Demerouti, 2007).

Kompetensi Digital

Kompetensi digital merupakan kemampuan untuk meningkatkan hasil positif secara efektif, efisien, dan produktif, serta mengurangi hasil negatif atas keterlibatan digital dalam pekerjaan (Elisnawati et al., 2023). Kompetensi digital adalah kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dengan kreatif, kritis, dan dengan percaya diri untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan, pendidikan, hiburan, dan juga partisipasi dalam masyarakat (Dhaniswara et al., 2024)

Kompetensi digital merupakan suatu konsep yang terus berkembang, tidak hanya mencakup '*digital skills*', tetapi juga mencakup aspek pemahaman, evaluasi kritis, dan penerapan teknologi digital secara efektif dalam konteks tertentu (Barboutidis & Stiakakis, 2023). Pada penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi digital diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Barboutidis & Stiakakis (2023), yaitu literasi informasi dan data digital, komunikasi dan kolaborasi, dan *problem solving*.

Work-Life Balance

Work-life balance (WLB) adalah istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan terciptanya keseimbangan kepuasan dan keterlibatan pegawai atas pekerjaan dan kehidupan pribadi (Mujahidin et al., 2023). *Work-life balance* merupakan kondisi di mana pegawai mampu menyeimbangkan kehidupan, peran, tanggung jawab, dan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga keduanya tidak saling mendominasi (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Menurut Nurhalisa et al. (2024), WLB dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Employee Sustainable Performance

Menurut Ji et al. (2021), *employee sustainable performance* (E-SuPer) merupakan keseimbangan jangka panjang antara kualitas kinerja pegawai yang baik dan kesejahteraan pegawai, di mana pegawai mampu mencapai tujuan kerja secara efisien sekaligus menjaga kesehatan dan vitalitasnya. E-SuPer merupakan satu konstruk tunggal yang mempunyai tiga bagian penting, yaitu keseimbangan antara kinerja dan kesejahteraan pegawai, aspek jangka panjang dari keseimbangan tersebut, dan proses regulasi yang dilakukan pegawai untuk menjaga keseimbangan tersebut (Ji et al., 2021)

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap *Employee Sustainable Performance*

Terdapat hubungan yang positif antara kompetensi digital dengan kinerja pegawai, jika kompetensi digital baik dan ditingkatkan, akan memberikan pengaruh baik dan meningkatkan kinerja pegawai (Elisnawati et al., 2023). Kompetensi digital berpengaruh signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja dan menjadi salah satu penentu produktivitas pegawai, pegawai dengan kompetensi digital yang baik dapat mengoptimalkan kompetensi tersebut untuk menyelesaikan tanggung jawabnya (Larasshati & Priyastiwi, 2024).

Jika kompetensi digital bagus, maka kinerja juga akan semakin meningkat karena kompetensi ini akan mendorong niat dan penerimaan teknologi informasi dan komunikasi sehingga memicu motivasi kerja yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Marguna & Sangiasseri, 2020). Berdasarkan pengembangan teori dan hasil penelitian terdahulu, dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H0: Kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee sustainable performance*

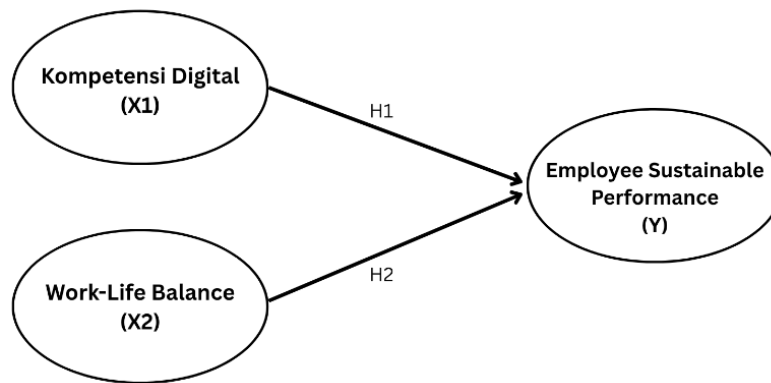
H1: Kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap *employee sustainable performance*

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Sustainable Performance*

WLB berpengaruh positif dan penting pada kinerja pegawai karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu pegawai tetap fokus dan produktif, serta pegawai mampu memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan (Mujahidin et al., 2023). Pegawai akan merasa lebih bahagia, bersemangat, dan mampu meningkatkan produktivitas jika dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi karena kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya kinerja yang maksimal (Bella et al., 2025). Kinerja pegawai akan meningkat jika organisasi meningkatkan dukungan terhadap pegawai untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Hasugian et al., 2023). Berdasarkan pengembangan teori dan hasil penelitian terdahulu, dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H0: *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee sustainable performance*

H2: *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *employee sustainable performance*



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber: Peneliti (2025)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi digital dan *work-life balance* terhadap *employee sustainable performance*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang diolah menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan menggunakan statistik atau angka untuk menjelaskan fenomena dan juga membantu dalam menentukan hubungan antara dua variabel atau lebih (Stockemer, 2018).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). PLS-SEM digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dengan menekankan penjelasan varians pada variabel dependen saat memeriksa model, sehingga memaksimalkan kemampuan prediksi hubungan antar variabel (J. Hair & Alamer, 2022; J. F. Hair et al., 2017).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian objek penelitian yang menjadi representasi dari populasi (Amin et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BLU UPBU APT Pranoto yang berjumlah 125 orang. Sampel yang berhasil didapatkan berjumlah 77 partisipan, ukuran ini layak untuk diteliti karena mewakili 61,6% dari total populasi, ini sejalan dengan *rule of thumb* oleh Roscoe (1975) yaitu, ukuran sampel yang direkomendasikan adalah 30-500 partisipan (Amin et al., 2023).

Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *purposive sampling*, *purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan sengaja berdasarkan kriteria atau karakteristik tertentu (Roscoe, 2021). Penelitian ini menetapkan karakteristik sampel sebagai berikut:

- a) Merupakan pegawai BLU UPBU APT Pranoto;
- b) Sudah bekerja minimal satu (1) tahun.

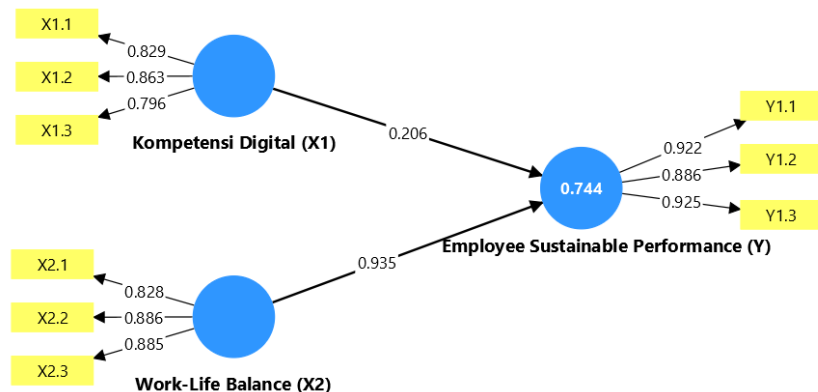
Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai BLU UPBU APT Pranoto. Kuesioner terdiri dari 18 item pertanyaan tertutup yang berkaitan dengan variabel kompetensi digital, *work-life balance*, dan *employee sustainable performance*. Pengukuran kuesioner ini menggunakan skala likert mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji *Outer Model*

Pengukuran *outer model* merupakan langkah pertama di PLS-SEM yang bertujuan untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk. Pengukuran ini memastikan bahwa indikator benar-benar mencerminkan konstruk laten (Subhaktiyasa, 2024).



Gambar 2. Grafik PLS-SEM Algorithm
Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Validitas Konvergen

Outer loading mengukur kekuatan hubungan antara indikator dan variabel laten. Menurut Hair et al., (2019) nilai *outer loading* dari setiap indikator sebaiknya $\geq 0,708$ karena menunjukkan bahwa indikator menjelaskan minimal 50% varians konstruk. Namun, nilai mendekati 0,70 umumnya masih dianggap dapat diterima (Subhaktiyasa, 2024).

Tabel 1. Outer Loading

	KD (X1)	WLB (X2)	E-SuPer (Y)
KD1 (X1.1)	0.829		
KD2 (X1.2)	0.863		
KD3 (X1.3)	0.796		
WLB1 (X2.1)		0.828	
WLB2 (X2.2)		0.886	
WLB3 (X2.3)		0.885	
E-SuPer1 (Y.1)			0.922
E-SuPer2 (Y.2)			0.886
E-SuPer3 (Y.3)			0.925

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Semua indikator pada tiga konstruk penelitian ini memiliki nilai *loading* di atas 0,7, dengan nilai terendah yaitu KD3 (0.796) dan E-SuPer3 menjadi yang tertinggi (0.925). Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator valid, memiliki kontribusi yang kuat dan signifikan terhadap konstruk laten masing-masing, dan mampu menjelaskan lebih dari 50% varians konstruk.

Tabel 2. Mean, STDEV, T values, p values

	Orginal sample (O)	Sample mean (M)	STDEV	T statistics	P values	AVE
KD (X1)	0.688	0.683	0.061	11.237	0.000	0.688
WLB (X2)	0.751	0.747	0.066	11.384	0.000	0.751
E-SuPer (Y)	0.830	0.828	0.039	21.211	0.000	0.830

Sumber: *Output SmartPLS (2025)*

J. Hair & Alamer (2022) menyatakan jika *loadings* > 0.70 dan p-value < 0.05 atau t-statistik > 1.96 terpenuhi maka indikator dan konstruk dinyatakan valid. Berdasarkan hasil olah data, diketahui bahwa semua *loading factor* dari kompetensi digital (X1), *work-life balance* (X2), dan *employee sustainable performance* (Y) menunjukkan validitas konvergen terpenuhi.

Nilai AVE > 0.50 menandakan bahwa konstruk dapat menjelaskan lebih dari separuh varians dari indikator-indikatornya (Subhaktiyasa, 2024). Semua konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai > 0.50 yang menunjukkan bahwa kompetensi digital (X1), *work-life balance* (X2), dan *employee sustainable performance* (Y) memiliki validitas konvergen yang baik, indikator-indikator dalam masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah variansnya dan secara konsisten merepresentasikan konsep yang diukur.

Validitas Diskriminan

Tabel 3. Cross Loadings

	Employee Sustainable Performance (Y1)	Kompetensi Digital (X1)	Work-Life Balance (X2)
E-SuPer (Y.1)	0.922	0.649	0.794
E-SuPer (Y.2)	0.886	0.672	0.733
E-SuPer (Y.3)	0.925	0.620	0.743
KD1 (X1.1)	0.568	0.829	0.473
KD2 (X1.2)	0.644	0.863	0.627
KD3 (X1.3)	0.551	0.796	0.491
WLB 1 (X2.1)	0.621	0.437	0.828
WLB 2 (X2.2)	0.719	0.606	0.886
WLB 3 (X2.3)	0.804	0.611	0.885

Sumber: *Output SmartPLS (2025)*

Cross-loading digunakan untuk membandingkan nilai *outer loading* suatu indikator pada konstraknya dengan konstruk lain. Jika nilai *outer loading* terhadap konstruk utamanya lebih besar, indikator tersebut valid karena lebih tepat mengukur konstraknya sendiri dibandingkan konstruk lain (Subhaktiyasa, 2024). Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai *cross loading* menunjukkan validitas diskriminan yang baik sehingga nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator konstruk lainnya. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi validitas diskriminan.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**Tabel 4. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	Cronbach's alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
KD (X1)	0.774	0.780	0.869	0.688
WLB (X2)	0.835	0.848	0.900	0.751
E-SuPer (Y)	0.897	0.898	0.936	0.830

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Reliabilitas internal konstruk diukur melalui *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0.70 (J. Hair & Alamer, 2022). Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa semua konstruk pada penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 70, sehingga semua konstruk pada penelitian ini reliabel.

**Uji Inner Model
Collinearity Statistics****Tabel 5. Collinearity Statistics**

	VIF
E-SuPer (Y.1)	3.180
E-SuPer (Y.2)	2.281
E-SuPer (Y.3)	3.344
KD1 (X1.1)	1.638
KD2 (X1.2)	1.712
KD3 (X1.3)	1.480
WLB 1 (X2.1)	1.795
WLB 2 (X2.2)	2.167
WLB 3 (X2.3)	1.970

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Uji VIF dilakukan untuk memastikan bahwa antar indikator konstruk pada model formatif tidak mengalami multikolinearitas tinggi. Dengan demikian setiap indikator benar-benar memberikan kontribusi informasi yang unik terhadap pembentukan konstruk (J. Hair & Alamer, 2022). J. Hair & Alamer (2022) menyatakan bahwa nilai VIF di bawah 3 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas, nilai antara 3 hingga 5 masih dapat diterima, sedangkan nilai di atas 5 mengindikasikan adanya multikolinearitas serius antar indikator. Berdasarkan tabel 5 di atas, seluruh indikator pada penelitian ini tidak mengindikasikan adanya multikolinearitas yang serius antar indikator.

Koefisien Determinasi R-Square (R²)**Tabel 6. R-square**

	R-square (R ²)	R-square adjusted
Employee Sustainable Performance (Y1)	0.744	0.738

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Nilai R^2 menunjukkan besarnya varians konstruk endogen (variabel dependen) yang dijelaskan oleh konstruk eksogen (variabel independen) serta mencerminkan *explanatory power* model (Subhaktiyasa, 2024). Nilai R^2 0-0.10 dikategorikan lemah, 0.11-0.30 dikategorikan cukup, 0.31-0.50 dikategorikan moderat, dan > 0.50 dikategorikan kuat (J. Hair & Alamer, 2022).

Dari hasil olah data, R^2 bernilai 0.744 menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi digital (X1) dan *work-life balance* (X2) mampu memengaruhi *employee sustainable performance* (variabel dependen) sebesar 0.744 atau 74,4% dan sisanya yang sebesar 25.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Effect Size (f^2)

Effect size (f^2) mengukur seberapa besar pengaruh konstruk eksogen (variabel independen) terhadap konstruk endogen (variabel dependen) serta kekuatan model dalam menjelaskan pengaruh tersebut (Subhaktiyasa, 2024). Nilai f^2 0-0.10 menunjukkan ukuran efek yang lemah, 0.11-0.30 menunjukkan efek yang cukup (*modest*), 0.31-0.50 menunjukkan efek yang moderat, dan nilai > 0.50 menunjukkan efek yang kuat (J. Hair & Alamer, 2022).

Tabel 7. Effect Size (f^2)

Konstruk	f^2
KD (X1) -> E-SuPer (Y)	0.206
WLB (X2) -> E-SuPer (Y1)	0.935

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa ukuran pengaruh kompetensi digital (X1) terhadap *employee sustainable performance* adalah 0.206 yang tergolong cukup dan ukuran pengaruh *work-life balance* terhadap *employee sustainable performance* yang bernilai 0.935 menunjukkan pengaruh yang kuat.

Goodness of Fit Model

Godness of Fit (GoF) mengukur kesesuaian model secara keseluruhan. Ukuran yang digunakan adalah Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) yang menunjukkan rata-rata perbedaan antara matriks korelasi yang diamati dan yang diprediksi. Nilai SRMR yang berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih rendah menunjukkan tingkat kesesuaian model yang lebih baik. Secara umum, nilai $SRMR \leq 0,08$ dianggap mencerminkan model yang sesuai atau layak (Subhaktiyasa, 2024).

Tabel 8. Goodness of Fit Model

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.079	0.079
d_ULS	0.277	0.277
d_G	0.210	0.210
Chi-square	101.730	101.730
NFI	0.796	0.796

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Dari hasil olah data, dapat dilihat bahwa nilai SRMR (0.079) mencerminkan model telah memenuhi kriteria kecocokan model secara keseluruhan, sehingga model penelitian sesuai dan

layak. Nilai NFI sebesar 0.796 menunjukkan bahwa kesesuaian model berada di tingkat moderat dan dapat diterima untuk penelitian yang bersifat eksploratori.

Uji Hipotesis

Tabel 9. Path Coefficients

	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics ($ O/STDEV $)	P values	Keterangan
KD (X1) > E-SuPer (Y)	H1	0.300	3.208	0.001	Positif Signifikan
WLB (X2) > E-SuPer (Y)	H2	0.639	8.141	0.000	Positif Signifikan

Sumber: *Output SmartPLS* (2025)

Uji hipotesis dilakukan dengan pendekatan *bootstraping* pada metode PLS-SEM untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi digital dan *work-life balance* (variabel independen) terhadap *employee sustainable performance* (variabel dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dilihat di tabel 9 bahwa hubungan kompetensi digital terhadap *employee sustainable performance* (KD (X1) > E-SuPer (Y)) memiliki nilai *original sample* sebesar 0.300 dengan nilai *T statistics* 3.208 dan *p-value* 0.001. Karena nilai *T statistics* > 1.96 dan *p-value* < 0.05, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif signifikan terhadap *employee sustainable performance*. Artinya, H0 ditolak dan H1 diterima.

Selanjutnya, hubungan *work-life balance* terhadap *employee sustainable performance* (WLB (X2) > E-SuPer (Y)) memiliki nilai *original sample* sebesar 0.639 dengan nilai *T statistics* 8.141 dan *p-value* 0.000. Karena nilai *T statistics* > 1.96 dan *p-value* < 0.05, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee sustainable performance*. Artinya, H0 ditolak dan H1 diterima.

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap *Employee Sustainable Performance*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee sustainable performance*, dengan nilai *original sample* sebesar 0.300 dengan nilai *T statistics* 3.208 dan *p-value* 0.001. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi digital yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi juga tingkat *employee sustainable performance*.

Secara teoritis, temuan ini didukung oleh teori *Job Demands-Resources* (JD-R) *model* yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007). Dalam model tersebut, kompetensi digital dapat dikategorikan sebagai *job resources*, yaitu sumber daya yang berfungsi membantu pencapaian tujuan kerja, mengurangi beban tuntutan, serta mendorong perkembangan pribadi dan motivasi intrinsik pegawai (Bakker & Demerouti, 2007). Dalam konteks penelitian ini, kompetensi digital berperan dalam meningkatkan *motivational process* yang mendorong pegawai untuk lebih terlibat, efisien, dan produktif sehingga meningkatkan *employee sustainable performance*.

Dalam konteks lembaga pelayanan publik seperti BLU UPBU APT Pranoto yang telah mengadopsi teknologi digital dalam kegiatan operasionalnya, menuntut pegawai untuk memiliki kemampuan adaptasi digital yang tinggi. Pegawai yang memiliki kompetensi digital yang memadai mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, memecahkan masalah dengan cepat, serta menjaga konsistensi kualitas layanan. Hal ini menciptakan kondisi kerja yang lebih terkendali, menurunkan tekanan psikologis, dan mendorong peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja pegawai dalam jangka panjang. Hal ini sesuai dengan konsep *employee*

sustainable performance oleh Ji et al. (2021) yang menekankan keseimbangan antara kualitas kerja yang baik dengan kesejahteraan pegawai.

Temuan ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elisnawati et al. (2023), Dhaniswara et al. (2024), Marguna & Sangiasseri (2020), dan Larasshati & Priyastiwi (2024) yang menemukan bahwa kompetensi digital memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan literasi digital yang baik cenderung lebih produktif, inovatif, dan memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi terhadap perubahan organisasi.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Employee Sustainable Performance*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee sustainable performance*, dengan nilai *original sample* sebesar 0.639 dengan nilai *T statistics* 8.141 dan *p-value* 0.000. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance*, maka semakin tinggi juga tingkat *employee sustainable performance*. Pengaruh *work-life balance* terhadap *employee sustainable performance* lebih kuat dibandingkan kompetensi digital karena keseimbangan hidup mencakup aspek emosional, sosial, dan psikologis yang secara langsung berhubungan dengan vitalitas dan kesejahteraan pegawai.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resource (JDR) model* yang dikembangkan oleh Bakker & Demerouti (2007). Dalam model ini, *work-life balance* dikategorikan sebagai *job resource*, yaitu sumber daya yang berfungsi membantu pegawai mencapai tujuan kerja, mengurangi tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan, serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja (*work engagement*) (Bakker & Demerouti, 2007).

Dalam konteks BLU UPBU APT Pranoto, pegawai yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan cenderung lebih fokus dan memiliki tingkat stress yang lebih rendah karena mampu memenuhi tanggung jawab di tempat kerja dan tanggung jawab pribadi dan keluarga secara seimbang tanpa ada yang mendominasi satu sama lain. *Work-life balance* membantu pegawai memulihkan energi setelah bekerja dan menjaga vitalitas jangka panjang, ini sejalan dengan konsep *employee sustainable performance* oleh (Ji et al., 2021). *Work-life balance* tidak hanya berfungsi sebagai pelindung dari kelelahan akibat tuntutan kerja (*job demands*), tetapi juga pendorong motivasi intrinsik untuk mempertahankan kinerja dan kesejahteraan secara konsisten dalam jangka panjang.

Temuan ini mendukung penelitian terdahulu oleh Mujahidin et al. (2023), Hasugian et al. (2023), dan Bella et al. (2025) yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif pada kinerja pegawai karena menciptakan kondisi seimbang dan kondusif antara peran pekerja dan tanggung jawab pribadi, serta meminimalkan adanya stress akibat tuntutan kerja yang mendominasi kehidupan pribadi yang akan menjaga tingkat kinerja yang baik dan kesejahteraan pegawai, terutama vitalitas dalam jangka panjang.

5. Penutup Kesimpulan

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam literatur kajian mengenai *employee sustainable performance* di sektor pelayanan publik melalui *Job Demands-Resources (JD-R) model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee sustainable performance* pada pegawai BLU UPBU APT Pranoto. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa kedua variabel tersebut berperan sebagai *job resources* yang tidak hanya mengurangi tekanan kerja, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam jangka panjang.

Secara lebih spesifik, *work-life balance* memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kompetensi digital, karena keseimbangan hidup mencakup aspek emosional, sosial, dan psikologis secara langsung berhubungan dengan vitalitas dan kesejahteraan pegawai. Sementara itu, kompetensi digital berperan dalam meningkatkan efisiensi, inovasi, dan

kemampuan adaptasi terhadap transformasi digital yang menjadi tuntutan utama di organisasi yang telah mengadopsi teknologi digital. Kombinasi keduanya menciptakan *employee sustainable performance* di mana produktivitas atau kinerja yang baik dapat dicapai tanpa mengorbankan kesejahteraan pegawai.

Saran

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan arahan strategis bagi lembaga pelayanan publik dalam meningkatkan *employee sustainable performance*. Pertama, dalam peningkatan *employee sustainable performance* perlu dilakukan melalui penguatan kompetensi digital pegawai, misal dengan mengadakan pelatihan digitalisasi layanan dan pengelolaan, peningkatan literasi teknologi, dan penyediaan dukungan infrastruktur digital yang memadai. Kedua, organisasi perlu mendorong *work-life balance* melalui kebijakan pengaturan beban kerja yang proporsional, serta jam kerja yang pasti dan profesional agar pegawai mempunyai ruang untuk pemulihan stress dan menjaga tingkat kinerja yang baik sekaligus menjaga kesejahteraan dan vitalitas pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi lembaga publik ataupun swasta untuk menyeimbangkan antara transformasi proses kerja dan kesejahteraan pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan *employee sustainable performance*.

Dalam konteks akademik, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah indikator dan item pengukuran pada tiap variabel relatif terbatas. Sehingga, belum sepenuhnya merepresentasikan kompleksitas konstruk kompetensi digital, *work-life balance*, maupun *employee sustainable performance*. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meningkatkan jumlah indikator pengukuran agar memperluas cakupan dari konstruk yang diteliti. Selain itu, disarankan juga untuk memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *employee sustainable performance*. Perluasan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai bagaimana *job resources* dan faktor individu berinteraksi memengaruhi *employee sustainable performance*.

Daftar Pustaka

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1).
- Baharrudin, S., Ludfiana, M., Santoso, B., Putra, E. M., & Pratiwi, R. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN KETERIKATAN SDM TERHADAP KINERJA DISPERMADES PROVINSI JAWA TENGAH. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2(1).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. In *Journal of Managerial Psychology* (Vol. 22, Issue 3, pp. 309-328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barboutidis, G., & Stiakakis, E. (2023). Identifying the factors to enhance digital competence of students at Vocational Training Institutes. *Tech Know Learn*, 28, 613-650. <https://doi.org/doi.org/10.1007/s10758-023-09641-1>
- Bella, D. T., Andriyani, & Hasya, A. (2025). ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GENERASI MILENIAL (Studi pada PT. Tanjung Sarana Lestari). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 14(1), 119-128. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Dhaniswara, A. S., Susita, D., & Wahono, P. (2024). The Influence of Digital Competence and Knowledge Sharing on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *SINOMICS JOURNAL International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics*, 3(1). <https://doi.org/10.54443/sj.v3i1.283>

- Elisnawati, Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 3, 8308-8323.
- Fu, F., Zha, W., & Zhou, Q. (2023). The Impact of Enterprise Digital Capability on Employee Sustainable Performance: From the Perspective of Employee Learning. *Sustainability (Switzerland)*, 15(17). <https://doi.org/10.3390/su151712897>
- Garini, R. A., & Muafi, M. (2023). The effect of digital competence, work life balance and work stress towards service performance with moderation of emotional intelligence on employees of PT.X. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 5(2), 01-11. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i2.403>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3). <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, Marko. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *JAMBURA*, 6(1). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Ji, T., de Jonge, J., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2021). Employee sustainable performance (E-super): Theoretical conceptualization, scale development, and psychometric properties. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910497>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO CABANG UTAMA DI MANADO EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SULUTGO MAIN BRANCH IN MANADO. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257-1266.
- Larasshati, K., & Priyastiwi. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 4(2).
- Marguna, A. M., & Sangiasseri. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL (e-Skills) TERHADAP KINERJA PUSTAKAWAN DI UPT PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS HASANUDDIN. *Jupiter*, 17(2).
- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Nurhalisa, Hamid, R. S., & Qamaruddin, M. Y. (2024). The Role of Empowering Leadership and Work-life Balance in Increasing Women's Entrepreneurial Motivation and Performance. *Proceedings Series on Proceedings of Multidisciplinary Sciences*, 1(1).
- Oberländer, M., Beinicke, A., & Bipp, T. (2020). Digital competencies: A review of the literature and applications in the workplace. *Computers and Education*, 146. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103752>
- Ramadhani, A. N., Wahyudono, & Adriansyah, F. (2025). *Rancangan Pelaporan Security Check Point Berbasis Digital pada Unit Aviation Security (AVSEC) di BLU UPBU Kelas I Bandar Udara Aji Pangeran Tumenggung Pranoto Samarinda*. 7(1). <https://doi.org/10.56521/jgh.v7i1.1528>
- Roscoe, R. D. (2021). designing for diversity inclusive sampling. *Ergodesign & HCI*, 9(1).
- Stockemer, D. (2018). Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata. In *Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-99118-4>

- Subhaktiyasa, P. G. (2024). PLS-SEM for Multivariate Analysis: A Practical Guide to Educational Research using SmartPLS. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 4(3), 353-365. <https://doi.org/10.35877/454ri.eduline2861>
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Vuorikari, R., Kluzer, S., & Punie, Y. (2022). *DigComp 2.2 - The Digital Competence Framework for Citizens*. <https://doi.org/10.2760/115376>