



## The Impact Of Workload And Work-Life Balance On Competitive Advantage Mediated By Digital Skills At Homedoki Company.

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *COMPETITIVE ADVANTAGE* DIMEDIASI *DIGITAL SKILL* PADA PERUSAHAAN HOMEDOKI.

\*Selvy Zahrah Ariqah Tambunan<sup>1</sup>, Nisa Putri Fadhila<sup>2</sup>, Retno Purwani Setyaningrum<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

### Keywords:

Workload  
Work-life balance  
Digital skills  
Competitive advantage

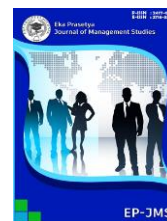
**Abstract.** *This study investigates the impact of workload and work-life balance on competitive advantage, with digital skills serving as a mediating variable. Utilizing a quantitative approach with causal design, data were collected and analyzed using Partial Least Squares (PLS) methodology. The findings reveal that both workload and work-life balance significantly influence competitive advantage. Moreover, digital skills partially mediate these relationships, with work-life balance showing a stronger mediation effect compared to workload. These results highlight the importance of managing workload, fostering work-life balance, and enhancing employees' digital skills as strategic measures to improve organizational competitiveness in a rapidly evolving business environment. This study provides insights for Homedoki Company to develop effective strategies aimed at enhancing employee well-being and sustaining market competitiveness.*

Corresponding author\*

Email: [selzat2002@gmail.com](mailto:selzat2002@gmail.com) ,

[nisaputrifadhilaa@gmail.com](mailto:nisaputrifadhilaa@gmail.com) ,

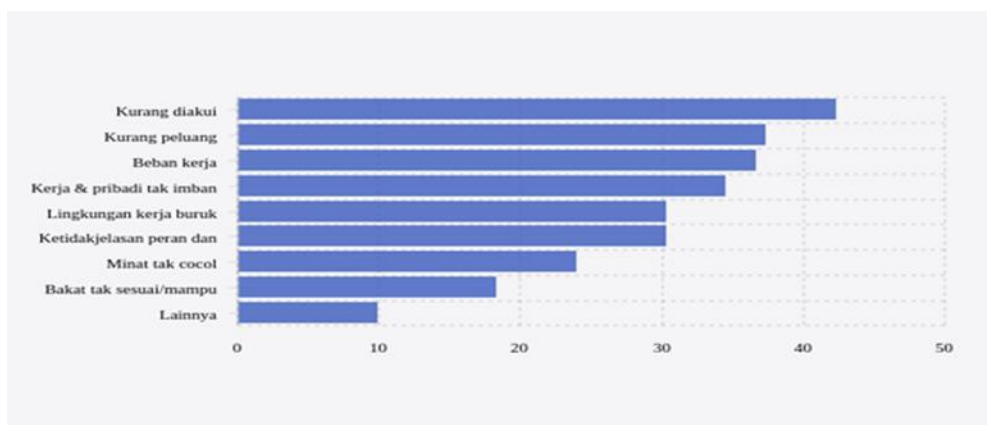
[retno.purwani.setyaningrum@pelita-bangsa.ac.id](mailto:retno.purwani.setyaningrum@pelita-bangsa.ac.id)



## 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0 telah membawa perubahan yang signifikan dalam dunia bisnis, mempengaruhi cara perusahaan beroperasi dan berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Perkembangan teknologi digital, otomatisasi, dan kecerdasan buatan telah mengubah cara perusahaan bersaing. Hal ini membuat perusahaan harus beradaptasi dan berinovasi agar tidak tertinggal. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan keunggulan kompetitif perusahaan.

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres di tempat kerja bisa muncul dari banyak hal, seperti beban tugas yang terlalu berat, tenggat waktu yang ketat, pengawasan yang kurang baik, atau lingkungan kerja yang tidak membuat merasa aman. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang sering kali mengakibatkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik atau mental. Beban kerja fisik biasanya dilakukan pada pekerjaan yang lebih memanfaatkan fisik operator, sedangkan beban kerja mental biasanya dilakukan pada pekerjaan yang memiliki tanggung jawab mental. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menghadapi beban kerja yang tidak seimbang cenderung mengalami kelelahan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan tingkat absensi yang lebih tinggi dan perputaran karyawan tidak diinginkan. Berikut grafik beban kerja di Indonesia menurut BPS (Badan Pusat Statistik):



**Gambar 1. Nilai Beban Kerja Di Indonesia**

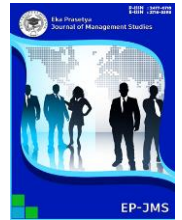
Gambar di atas menunjukkan beberapa faktor penyebab permasalahan pada beban kerja di Indonesia, seperti kurang diakui, yang menjadi faktor tertinggi, lalu diikuti oleh kurang peluang, beban kerja, hingga faktor lain seperti bakat tak sesuai/mampu. Faktor ini mencerminkan aspek ketidakpuasan atau tantangan yang mungkin dihadapi dalam lingkungan kerja atau pengembangan karier.

Dalam persaingan yang semakin sengit, mempertahankan kepuasan karyawan menjadi strategi utama untuk meningkatkan produktivitas dan memastikan kelangsungan bisnis. Setiap karyawan dipandang sebagai aset berharga yang perlu diberdayakan secara optimal. Setiap karyawan dianggap sebagai komponen penting dalam mendukung kesuksesan perusahaan, dan diharapkan dapat menghasilkan kontribusi positif. Menurut (Syafulloh, Widagdo, and Amin 2021), agar tujuan



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



perusahaan dalam menjalankan operasinya dapat dengan maksimal, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang mendukung, mempromosikan disiplin kerja yang tinggi, mengelola beban kerja dengan baik dan mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Disisi lain, ada banyak hal yang banyak dipengaruhi produktivitas pekerja di perusahaan. Salah satu caranya dengan memperbaiki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau dikenal dengan istilah *work-life balance*. Karyawan di Homedoki menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga harmoni antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari (*work-life balance*). Salah satu tantangan utama adalah sistem jam kerja yang kurang terstruktur. Karyawan sering kali diharuskan bekerja pada hari libur nasional, di mana hari libur tersebut diganti di kemudian hari tanpa jadwal yang pasti. Hal ini menyebabkan minimnya waktu istirahat dan kebingungan dalam merencanakan waktu bersama keluarga. Perusahaan perlu menyadari pentingnya menjaga kesimbangan ini untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus produktivitas dan kinerja perusahaan (Budhiartini 2021).

Keunggulan kompetitif menjadi kunci keberhasilan Homedoki dalam menghadapi persaingan industri *furniture* yang semakin ketat. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *furniture*, Homedoki menghadapi tantangan untuk terus berinovasi dalam menciptakan produk berkualitas tinggi dan layanan yang memuaskan pelanggan. Salah satu faktor penting dalam mencapai keunggulan kompetitif adalah kualitas sumber daya manusia, terutama dalam hal beban kerja dan *work life balance*. Dukungan terhadap *work-life balance* tidak hanya meningkatkan kualitas hidup karyawan, tetapi juga menjadi investasi jangka panjang dalam memperkuat daya saing perusahaan di pasar industri *furniture*. Dengan dukungan *work life balance* yang baik, karyawan dapat meningkatkan kompetensi digital, sehingga berdampak langsung pada peningkatan keunggulan kompetitif perusahaan dalam menghadapi persaingan industri. (Kinerja, Dengan, and Unit 2024).

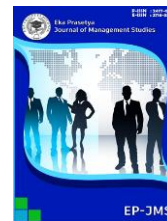
Selain itu, *digital skill* menjadi aspek yang tidak boleh terlewatkan dalam industri yang semakin bergantung pada teknologi, terutama di perusahaan yang bergerak di bidang *furniture* seperti Homedoki. Di Homedoki, *digital skill* sangat diperlukan dalam berbagai aspek operasional, mulai dari pemasaran *online* (digital marketing), pengelolaan inventori melalui sistem digital, hingga layanan pelanggan berbasis aplikasi atau *platform e-commerce*. Perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan *digital skill* secara berkala kepada karyawan sebagai cara untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia sekaligus mendukung transformasi digital di lingkungan kerja. Karyawan dengan *digital skill* yang baik dapat meningkatkan efisiensi, beradaptasi dengan perubahan teknologi, serta berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan Homedoki. (Yasa and Dewi 2018).

Dengan menganalisis penelitian pengaruh beban kerja dan keseimbangan kerja-hidup terhadap keunggulan kompetitif di Perusahaan Homedoki, serta mengeksplorasi bagaimana keterampilan digital dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dengan memahami dinamika ini, Perusahaan Homedoki diharapkan dapat merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 1. Research Gap Penelitian

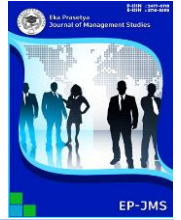
Peneliti	Judul Jurnal	Hasil Penelitian	Research Gap
Ghaisani Haura, Reni Febrianti, Susiana Dewi Ratih (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Berpengaruh Positif	Penelitian belum mencakup faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, budaya perusahaan, atau teknologi yang dapat memengaruhi prestasi kerja secara tidak langsung.
Susi Susanti, Suwignyo Widagdo, Yani Dahliani (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja (Mega Finance)	Berpengaruh Negatif	Penelitian tidak mengeksplorasi peran variabel mediasi seperti dukungan sosial atau gaya kepemimpinan yang mungkin dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan kepuasan kerja.
Ghita Rahmawati, Dyah Oktaviani, Muhammad Miftahuddin, Syafiq Rohmawan, Ratih Pratiwi (2021)	Peran <i>Work-Life Balance</i> dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan Perempuan	Berpengaruh Negatif	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi ekstrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Mohammad Fatih Gibran, Khaerunnisa, Edi Muhammad Abduh (2024)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pigeon Indonesia	Berpengaruh Positif	Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Penelitian telah membahas faktor-faktor, dan masih ada beberapa aspek penting. Salah satu aspek bisa jadi tambahan menarik adalah kemampuan digital sebagai variabel mediasi. Kemampuan digital ini bisa menjadi faktor penting karena di era sekarang, karyawan yang memiliki keterampilan digital yang baik cenderung lebih efisien, mampu beradaptasi dengan teknologi, dan bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Keterampilan digital juga dapat membantu karyawan mengelola beban kerja dengan lebih baik dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena mereka



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



lebih mampu menggunakan alat atau aplikasi yang dapat meningkatkan produktivitas (Lukmana Putra 2024).

## 2. KAJIAN LITERATUR

### 2.1. Beban Kerja

Dalam (Haura, Febrianti, and Ratih 2021) Beban kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas di tempat kerja, seperti jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu, beban kerja fisik yang melibatkan aktivitas fisik seperti mengangkat atau memindahkan barang dan beban kerja mental yang berkaitan dengan tugas yang memerlukan konsentrasi, analisis, dan pengambilan keputusan. Beban kerja yang seimbang meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas dan kesejahteraan karyawan, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan Burnout, stress, kelelahan, dan penurunan kinerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja antar lain, Jumlah tugas yang tinggi dengan kerumitan beragam sering kali meningkatkan tekanan pada karyawan, yang selanjutnya dapat memicu stres, durasi waktu untuk menyelesaikan tugas, akses terhadap sumber daya seperti peralatan dan dukungan dari atasan atau tim, juga memengaruhi tingkat beban kerja karyawan.

Penelitian oleh Haura et al. (2021) mengidentifikasi beberapa indikator beban kerja:

1. Banyaknya Tugas, Jumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu.
2. Tingkat Kesulitan Tugas: Tingkat kesulitan dari setiap tugas yang diberikan.
3. Waktu yang Diberikan: Batas waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas.
4. Ketersediaan Sumber Daya: Ketersediaan peralatan dan dukungan yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas.

### 2.2. Work-Life Balance

*Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mengacu pada keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi seseorang, yang meliputi keluarga, waktu luang, kesehatan, dan kegiatan sosial. Mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik sangat penting untuk kesejahteraan, kepuasan kerja, produktivitas secara keseluruhan. Keseimbangan kerja-hidup yang sehat sangat penting untuk mengurangi tekanan dan kelelahan, sambil memperbaiki kondisi fisik dan mental, serta meningkatkan retensi karyawan. Karyawan yang merasa didukung dalam mencapai keseimbangan ini cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan bertahan di perusahaan tempat mereka bekerja dalam jangka panjang (Gibran, Khaeruman, and Abduh 2024).

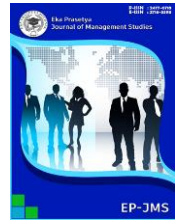
Adapun faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*, antar lain:

1. Pengaturan kerja fleksibel: Pilihan seperti *telecommuting*, jam kerja fleksibel, dan model kerja *hybrid* memungkinkan karyawan untuk mengatur jadwal mereka dengan baik, mengakomodasi pekerjaan dan kehidupan pribadi.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2. Manajemen beban kerja: Pengusaha yang menetapkan ekspektasi realistis dan mendorong istirahat yang teratur dapat membantu karyawan mempertahankan produktivitas tanpa membebani karyawan.
3. Penggunaan teknologi: Meningkatnya teknologi seluler telah mengaburkan batasan antara kehidupan kerja dan kehidupan rumah, sehingga pekerjaan lebih mudah tanpa mengganggu kehidupan pribadi. Mengelola batasan ini sangat penting untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.

## 2.3. Competitive Advantage

*Competitive Advantage* atau Keunggulan kompetitif adalah kemampuan suatu perusahaan untuk memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pesaingnya dalam industri yang sama. Konsep ini sangat penting dalam strategi bisnis, terutama di pasar yang sangat kompetitif. Keunggulan kompetitif dapat diartikan sebagai karakteristik atau atribut unik yang membedakan perusahaan atau produk dari pesaingnya, memberikan nilai tambahan kepada pelanggan (Pokhrel 2024).

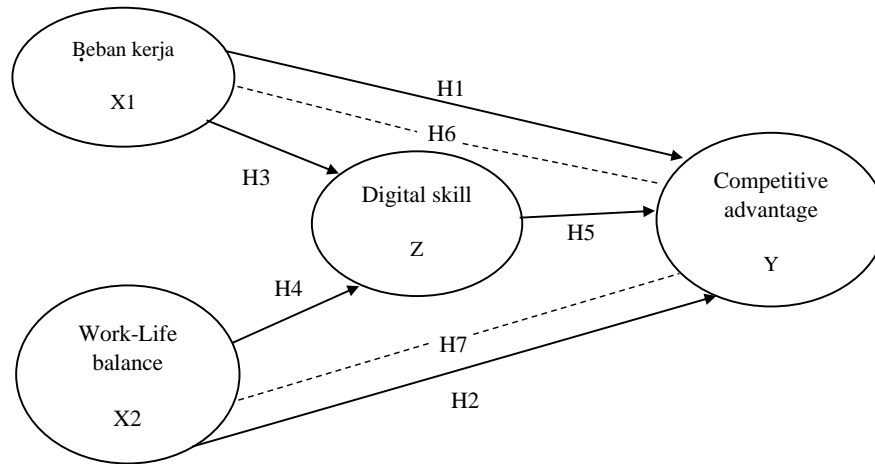
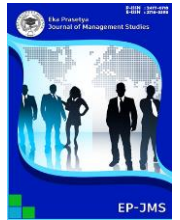
Membangun keunggulan kompetitif adalah elemen penting dalam dunia bisnis modern. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keunggulan ini dan pentingnya mempertahankannya, perusahaan dapat mengembangkan strategi bisnis yang efektif untuk mencapai pertumbuhan dan keinginan jangka panjang. Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang cepat, memiliki keunggulan kompetitif menjadi semakin panjang untuk bersaing dan berhasil dalam pasar yang semakin kompleks. Perusahaan harus selalu berinovasi, beradaptasi, dan menjaga kualitas agar tetap relevan di pasar yang kompetitif. Agar perusahaan dapat mencapai keberhasilan dalam jangka panjang dan pertumbuhan yang berkelanjutan (Hassan et al. 2022).

## 2.4. Digital Skill

*Digital skill* atau keterampilan digital adalah kemampuan yang diperlukan untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif. Dengan semakin berkembangnya dunia digital, keterampilan ini menjadi sangat penting di berbagai bidang. Keterampilan digital semakin penting dalam dunia yang digerakkan oleh teknologi saat ini, yang mencakup berbagai kemampuan yang memungkinkan individu untuk menggunakan perangkat digital, aplikasi komunikasi, dan jaringan yang efektif. Keterampilan ini penting tidak hanya untuk pengembangan pribadi tetapi juga untuk kesuksesan profesional di pasar kerja yang terus berkembang. Kategori keterampilan digital ada tiga yaitu keterampilan dasar, keterampilan menengah, dan keterampilan lanjutan (Rahmawati et al. 2021).

Beberapa pentingnya keterampilan digital yaitu:

- Peluang kerja: Seiring dengan semakin digitalnya pasar kerja, para pemberi kerja mencari kandidat dengan kompetensi digital yang relevan.
- Kemampuan beradaptasi: Keterampilan digital meningkatkan individu untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan tempat kerja yang berubah.
- Pertumbuhan ekonomi: Dalam skala yang lebih luas, tenaga kerja yang dilengkapi dengan keterampilan digital berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi.



Gambar 2. Kerangka Penelitian

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap *competitive advantage*, serta untuk menguji peran mediasi *digital skill* dalam hubungan tersebut. Populasi penelitian adalah karyawan yang ada di perusahaan Homedoki, dengan sampel sebanyak 71 responden. Instrumen penelitian ini berbentuk kuesioner skala Likert 1-5, yang mengukur pengaruh Beban Kerja (X1), *Work-Life Balance* (X2), *Digital Skill* (Z), dan *Competitive Advantage* (Y). Rangkaian pengumpulan data yang digunakan ini berasal dari data-data terpercaya seperti jurnal akademik, literatur lainnya yang relevan dengan topik penelitian, serta penyebaran kuesioner melalui online seperti *Google Form*.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) 3.0 untuk memastikan bahwa setiap indikator memenuhi kriteria validitas, dengan nilai *outer loadings* > 0,7 dianggap valid dan optimal. Menurut (Iv 2009) menyatakan Untuk memenuhi kriteria konvergen validity, nilai loading factor harus >0,70,dan dinyatakan valid Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel. menurut Situmorang danLufthi(2012:82), dalam (Dianti 2023) menjelaskan “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *CronbachAlpha* > 0,8 reliabilitas sangat baik, tinggi/meyakinkan 0,7 < *Cronbach Alpha* > 0,8 reliabilitas baik dan *Cronbach Alpha* < 0,7 kurang meyakinkan”. Menunjukkan reliabilitas yang baik.

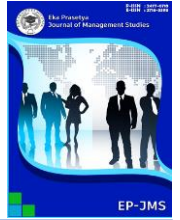
Tabel 2. Uji Validitas Realibilitas

Indicator	Outer Loading		Variable	Cronbach's Alfa	
	Coefficient	Result		Coefficient	Result
BK1	0.785	Valid	Beban Kerja	0.867	Reliabel



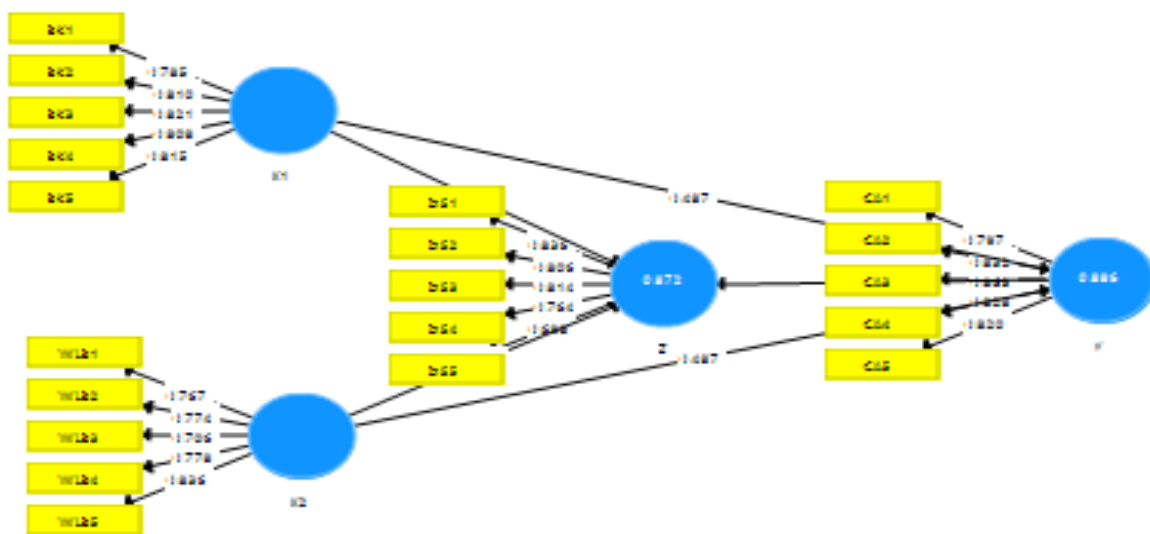
# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

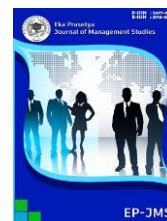


BK2	0.810	Valid	(X1)		
BK3	0.821	Valid			
BK4	0.808	Valid			
BK5	0.815	Valid			
WLB1	0.767	Valid			
WLB2	0.774	Valid	Work-Life Balance (X2)	0.832	Reliabel
WLB3	0.706	Valid			
WLB4	0.778	Valid			
WLB5	0.836	Valid			
DS1	0.836	Valid			
DS2	0.806	Valid	Digital Skill (Z)	0.885	Reliabel
DS3	0.814	Valid			
DS4	0.764	Valid			
DS5	0.698	Tidak valid			
CA1	0.797	Valid			
CA2	0.832	Valid	Competitive Advantage (Y)	0.844	Reliabel
CA3	0.863	Valid			
CA4	0.828	Valid			
CA5	0.820	Valid			

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat ada beberapa indikator yang menghasilkan *outer loading* >0,7 itu dinyatakan valid dan ada 1 indikator yang *outer loading* < 0,7 indikator tersebut dinyatakan tidak Valid, sementara itu *Cronbach's Alpha* dari setiap Variabel > 0,7 yang mempunyai nilai tersebut di nyatakan valid



**Gambar 3. Hasil Output Outer Loading**



## Hasil Uji Hipotesa

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *bootstrapping* untuk memperoleh koefisien hubungan jalur dan menguji hubungan sebab-akibat dalam penelitian, Bila nilai T nilai statistic > 1,96 maka pengaruhnya signifikan atau bila nilai P values < 0,05 pengaruhnya signifikan (Angelini 2018) dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut,

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesa**

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV  )	P Values
Beban Kerja -> <i>Competitive Advantage</i>	0.487	0.487	0.075	6.524	0.000
Beban Kerja -> <i>Digital Skill</i>	0.437	0.429	0.112	3.894	0.000
<i>Work-Life Balance</i> -> <i>Competitive Advantage</i>	0.487	0.486	0.075	6.541	0.000
<i>Work-Life Balance</i> -> <i>Digital Skill</i>	0.253	0.265	0.121	2.091	0.019
<i>Competitive Advantage</i> -> <i>Digital Skill</i>	0.277	0.274	0.160	1.729	0.042
Beban Kerja -> <i>Digital Skill</i> -> <i>Competitive Advantage</i>	0.135	0.134	0.082	1.648	0.050
<i>Work-Life Balance</i> -> <i>Competitive Advantage</i> -> <i>Digital Skill</i>	0.135	0.133	0.081	1.657	0.049

1. Hasil penelitian pada tabel diatas menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Competitive Advantage* (Y) pada karyawan di Homedoki dengan nilai t-statistik 6.524 ( $6.524 > 1.96$ ), dan nilai p-Value 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka uji hipotesa 1 dinyatakan Signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal yang menyatakan tentang beban kerja berpengaruh positif terhadap *competitive advantage* (Haura, Febrianti, and Ratih 2021).

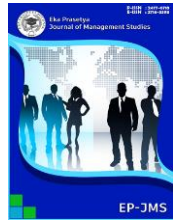
2. Hasil penelitian pada tabel diatas menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Digital Skill* (Z) pada karyawan di Homedoki dengan nilai t-statistik 3.894 ( $3.894 > 1.96$ ), dan nilai p-Value 0.000 ( $0.000 < 0,05$ ) maka uji hipotesa 2 dinyatakan signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal yang menyatakan tentang Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Digital Skill* (Larastrini and Adnyani 2019).

3. Hasil penelitian pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Competitive Advantage* (Y) pada karyawan di Homedoki dengan nilai t-statistik 6.541 ( $6.541 > 1.96$ ), dan nilai p-Value 0.000 ( $0.000 < 0,05$ ) maka uji hipotesa 3 dinyatakan signifikan.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal yang menyatakan tentang *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Competitive Advantage* (Abdullah, Mas'ud, and Selong 2024).

4. Hasil penelitian pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Digital Skill* (Z) pada karyawan di Homedoki dengan nilai t-statistik 2.091 ( $2.091 > 1.96$ ) dan nilai p-Value 0.019 ( $0.019 < 0,05$ ) maka uji hipotesa 4 dinyatakan signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal yang menyatakan tentang *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Digital Skill* (Rahmayati, Sariyanto, and Adriansyah 2022).

5. Hasil penelitian pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Competitive Advantage* (Y) berpengaruh signifikan terhadap *Digital Skill* (Z) pada karyawan di Homedoki dengan nilai t-statistik 1.729 ( $1.729 < 1.96$ ) dan nilai p-Value 0.042 ( $0.042 < 0,05$ ) maka uji hipotesa 5 dinyatakan signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal yang menyatakan tentang *Competitive Advantage* berpengaruh positif terhadap *Digital Skill* (Gunawan et al. 2023).

6. Hasil penelitian pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) setelah dimediasi oleh *Digital Skill* (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Competitive Advantage* (Y) dengan nilai t-statistik 1.648 ( $1.648 < 1.96$ ) dengan p-Value 0.050 ( $0.050 < 0,05$ ) maka uji hipotesis 6 dinyatakan tidak signifikan. Hasil penelitian ini didukung jurnal yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap *Competitive advantage* melalui mediasi *Digital Skill* (Syafulloh, Widagdo, and Amin 2021).

7. Hasil penelitian pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X2) setelah di mediasi oleh *Digital Skill* (Z) tetap berpengaruh signifikan terhadap *Competitive Advantage* (Y) dengan nilai t-statistik 1.657 ( $1.657 < 1.96$ ) dengan p-Value 0.049 ( $0.049 < 0,05$ ) maka uji hipotesis 7 dinyatakan signifikan. Hasil penelitian ini didukung jurnal yang menyatakan *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Competitive advantage* melalui mediasi *Digital Skill* (Larastrini and Adnyani 2019).

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memiliki pengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif di perusahaan Homedoki, dengan keterampilan digital sebagai variabel mediasi. Beban kerja yang dikelola dengan baik dan keseimbangan kerja-hidup yang optimal dapat meningkatkan keterampilan digital karyawan, yang pada akhirnya mendukung daya saing perusahaan. Namun, mediasi keterampilan digital menunjukkan pengaruh yang bervariasi, di mana *work-life balance* tetap berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif melalui mediasi tersebut, sementara beban kerja tidak memberikan dampak signifikan secara mediasi. Hal ini menunjukkan pentingnya strategi perusahaan dalam meningkatkan keterampilan digital dan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang untuk mendukung produktivitas dan inovasi.

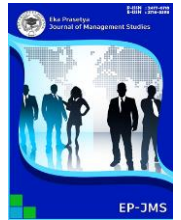
## DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. Irsan, Masdar Mas'ud, and Abbas Selong. 2024. "Pengaruh Kepemimpinan Digital, Komunikasi Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan  
Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies) | 246



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

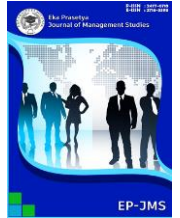


- Daerah Kota Makassar.” *SEIKO: Journal of Management & Business* 7(1): 1361–74.
- Angelini, C. 2018. “Hypothesis Testing. In Encyclopedia of Bioinformatics and Computational Biology: ABC of Bioinformatics.” <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809633-8.20356-7>.
- Budhiartini, Dewi. 2021. “Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Agrapersada Medan.” *Juripol* 4(2): 56–63.
- Dianti, Yira. 2023. “Pengaruh Budaya Sistematis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Sibolga.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 5(1): 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf).
- Gibran, Mohammad Fatih, Khaeruman Khaeruman, and Edi Muhammad Abduh. 2024. “Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia.” *INVESTASI: Inovasi Jurnal Ekonomi dan Akuntansi* 2(3): 110–18.
- Gunawan, Syahrul Ahmad et al. 2023. “Studi Literatur: Analisis Work Life Balance Dan Human Resource Management Di Platform Digital Era Gig Economy.” *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3(5): 5111–25. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i5.5458>.
- Hassan, Astrid, Chloro Donianto, Toar Kiolol, and Tengku Abdullah. 2022. “Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi.” *Modus* 34(2): 158–83.
- Haura, Ghaisani, Reni Febrianti, and Susiana Dewi Ratih. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap.” *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 1(3): 11–20.
- Iv, B a B. 2009. “Bab Iv Hasil Penelitian Dan Pembahasan.” : 46–67.
- Kinerja, Terhadap, Pelayanan Dengan, and D I Unit. 2024. “The Influence of Workload, Ability and Cooperation on Service Performance in the Cyber Unit of the East Java Police Special Crimes Unit.” 7: 10071–86.
- Larastrini, Putu Meidita, and I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2019. “Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(6): 3674.
- Lukmana Putra, Indra. 2024. “Efek Teknologi Informasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Normal.” *Advantage: Journal of Management and Business* 2(1): 19–31.
- Pokhrel, Sakinah. 2024. “PENGARUH DIGITALISASI DALAM KEHIDUPAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI WORK-LIFE BALANCE DI BKPSDM MALANG.” *Ayan* 15(1): 37–48.
- Rahmawati, Ghita et al. 2021. “Peran Worklife Balance Dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan.” *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* 2(1): 1–9. <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/15>.
- Rahmayati, T. Elfira, Sariyanto Sariyanto, and T.M Adriansyah. 2022. “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Dosen Wanita Dalam Menghadapi Dunia Pendidikan Di Era Digital.” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 5(2): 1448–56.
- Syafulloh, Dede, Suwignyo Widagdo, and Saiful Amin. 2021. “Jurnal Manajemen Bisnis Dan



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Manajemen Informatika.” *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 2(5): 14–23.

Yasa, I Gede Redita, and A.A. Sagung Kartika Dewi. 2018. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(3): 1203.