

1. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, atau yang sekarang dikenal sebagai BPJS Ketenagakerjaan, merupakan hasil transformasi dari PT. Jamsostek (Persero) yang ditetapkan berdasarkan Undang-Undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan telah beroperasi secara resmi sejak tanggal 1 Januari 2014. BPJS Ketenagakerjaan ditugaskan oleh negara sebagai penyedia jaminan sosial untuk memberikan perlindungan sosial-ekonomi kepada masyarakat melalui empat program; Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP) (Tarigan et al., 2021).

Visi BPJS Ketenagakerjaan adalah menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggaan bangsa, yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan. Pemberian manfaat yang digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan dan atau keluarganya, serta membantu badan atau unit usaha yang mempunyai keterkaitan langsung dengan peningkatan kesejahteraan pekerja (Firdaus & Chaeriah, 2021). Untuk mencapai visi tersebut, harus dimulai dari sumber daya manusia yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan sumber daya merupakan salah satu hal terpenting di sebuah perusahaan (Ali & Anwar, 2021).

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula dalam pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuannya jika karyawan tidak bekerja dengan baik dan optimal (Talukder, 2019). Dalam berbagai kajian, ditemukan bahwa peran *supervisor* dalam suatu perusahaan sangatlah vital (Talukder et al., 2018; Afzal et al., 2019; Talukder, 2019). *Supervisor support* dapat membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka. Melalui diskusi dan penunjukan arah, atasan dapat membantu karyawan merasa lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka (Idrovo & Bosch, 2019).

Supervisor yang menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan berorientasi pada tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang mendukung, menghargai kolaborasi, dan menghormati perbedaan dapat membantu karyawan merasa lebih termotivasi dan bahagia dalam bekerja (Kalliath et al., 2020). *Supervisor support* akan menciptakan lingkungan yang positif bagi karyawan dan mendorong karyawan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi akan membantu menciptakan lingkungan yang mendukung untuk karyawan (Talukder et al., 2018). Dengan peran *supervisor support* yang efektif, karyawan cenderung merasa lebih bahagia, termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Dengan *Work-life balance* yang baik, kepuasan kerja yang tinggi, dan kinerja yang unggul dapat tercapai secara bersamaan, sehingga berdampak positif pada keseluruhan produktivitas dan kesuksesan organisasi (Afzal et al., 2019; Talukder et al., 2018). Peran penting *supervisor* untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dibutuhkan oleh perusahaan, salah satunya BPJS Ketenagakerjaan cabang Purwokerto.

Tabel 1. Data Peserta BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto

Tahun	Jumlah Peserta	PU	BPU	PMI	Jakon
2021	307.482	196.321	10.647	5.258	98.256
2022	440.175	298.828	24.122	7.404	109.821

Berdasarkan data yang didapat dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto, pada Tahun 2022 terdapat 440.175 peserta yang terdiri dari 298.828 peserta Penerima Upah (PU), 7.404 peserta Pekerja Migran Indonesia (PMI), 24.122 Peserta Bukan Penerima Upah (BPU), dan 109.821 peserta Jasa Konstruksi (Jakon). Jumlah kepesertaan meningkat dibandingkan Tahun 2021 dengan total peserta sebanyak 307.482.

Melihat dari banyaknya peserta yang terdaftar, tentunya BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto sebagai penyedia layanan bagi seluruh peserta dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas. Fenomena lainnya terdapat pada pencapaian *key performance indicator* BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto yang mengalami penurunan sejak Tahun 2019 sebagai berikut:

**Tabel 2. Pencapaian Key Performance Indicator
BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto**

Tahun	Target KPI	Pencapaian
2019	100%	97,20%
2020		96,34%
2021		94,24%
2022		93,88%

Sumber: Papan Kinerja Kantor Cabang Pratama A BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa pencapaian KPI BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto terus mengalami penurunan setiap Tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya masalah *job performance* yang perlu dianalisis lebih lanjut. Oleh karena itu, peran *supervisor* sangat dibutuhkan untuk terus mendukung karyawan memberikan pelayanan terbaik. Berdasarkan paparan argumentasi di atas maka penelitian ini berusaha menganalisis pengaruh *supervisor support* dan *work-life balance* serta dampaknya terhadap *job satisfaction*, *life satisfaction*, *organization commitment* dan *job performance*

Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan argumentasi dan fenomena karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *supervisor support* terhadap *work-life balance* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto ?
2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto ?
3. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *life satisfaction* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto ?
4. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational commitment* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto ?
5. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto ?
6. Bagaimana pengaruh *life satisfaction* terhadap *job performance* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto ?
7. Bagaimana pengaruh *organizational commitment* terhadap *job performance* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, berikut adalah tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini.

1. Menganalisis pengaruh *supervisor support* terhadap *work-life balance* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto
2. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto
3. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *life satisfaction* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto
4. Menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *organizational commitment* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto
5. Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto
6. Menganalisis pengaruh *life satisfaction* terhadap *job performance* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto
7. Menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap *job performance* karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan bisa menambah pengetahuan dan menjadikan referensi bagi pembaca dan masih dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat memberikan banyak masukan yang berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan peningkatan *job performance* pada khususnya terutama bagi kalangan akademisi dan kalangan praktisi.

Manfaat Praktis

1. Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto dapat mengetahui bagaimana peran *supervisor* untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan
2. Dengan mengetahui peran *supervisor*, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Purwokerto dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal menjaga kualitas pelayanan kepada peserta

2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Telaah Pustaka

Grand Theory Hobfoll's Conservation of Resources (COR)

Hobfoll's Conservation of Resources (COR) adalah sebuah teori psikologis yang dikemukakan oleh Dr. Stevan E. Hobfoll pada tahun 1989. Teori ini memberikan pandangan tentang bagaimana orang mengelola dan melindungi sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapi stres dan mempertahankan kesejahteraan mereka (Abbas et al., 2021). Dalam konteks *supervisor support* untuk karyawan, *Hobfoll's Conservation of Resources (COR)* memiliki relevansi yang signifikan. Teori ini menyoroti peran penting dukungan sosial, termasuk dukungan dari atasan atau supervisor, sebagai salah satu sumber daya yang berharga bagi karyawan (Talukder et al., 2018).

Dalam teori COR, dukungan sosial adalah salah satu jenis sumber daya yang sangat berharga. Dukungan dari atasan (*supervisor support*) adalah salah satu bentuk dukungan sosial yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Kalliath et al., 2020). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah aspek penting dalam teori COR karena berhubungan langsung dengan pemeliharaan sumber daya pribadi, terutama waktu dan energi. Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dianggap sebagai upaya untuk memelihara

sumber daya pribadi, terutama sumber daya waktu, yang dapat membantu individu merasa lebih segar dan produktif di tempat kerja (Poulose & Dhal, 2020).

Dalam konteks teori COR, penting bagi organisasi dan manajer untuk memahami bahwa sumber daya individu dapat berkurang jika mereka menghadapi tekanan berlebihan, ketidakseimbangan pekerjaan-kehidupan, atau kurangnya dukungan sosial. Oleh karena itu, menyediakan dukungan sosial yang memadai dan mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu menjaga sumber daya individu, meningkatkan kesejahteraan, dan meningkatkan kinerja di tempat kerja (Abbas et al., 2021)

Supervisor Support

Supervisor support merujuk pada dukungan, bimbingan, perhatian, dan bantuan yang diberikan oleh seorang atasan atau supervisor kepada bawahannya di lingkungan kerja (Talukder et al., 2018). Dukungan ini mencakup berbagai aspek, termasuk dukungan emosional, dukungan informasional, dukungan instruksional, dan dukungan instrumental (Afzal et al., 2019). *Supervisor support* berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Ketika karyawan merasa didukung oleh atasan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat, termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka (Kalliath et al., 2020).

Adapun pengukuran *supervisor support* mengacu pada penelitian Talukder et al. (2018) dengan beberapa indikator yaitu pemahaman terhadap permintaan keluarga, mendengarkan ketika berbicara mengenai keluarga, menyadari kewajiban sebagai anggota keluarga, menjadi panutan, dan sukses memberikan contoh

Work-Life Balance

Work-life balance adalah konsep yang mengacu pada upaya mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional atau pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau non-pekerjaan (Talukder et al., 2018). Konsep ini menekankan pentingnya memberikan perhatian yang seimbang pada tuntutan dan kebutuhan dari dua aspek ini, sehingga individu dapat merasa puas dan berhasil di kedua bidang tersebut (Palumbo, 2020). *Work-life balance* berfokus pada menciptakan harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga individu dapat mencapai kesejahteraan secara keseluruhan (Poulose & Dhal, 2020).

Pengukuran *work-life balance* mengacu pada penelitian Talukder et al. (2018) dengan beberapa indikator yaitu memiliki cukup waktu di luar pekerjaan, keseimbangan waktu di tempat kerja dan luar tempat kerja, keseimbangan tuntutan pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, mencapai apa yang diharapkan, dan mencapai harapan atasan dan keluarga.

Job Satisfaction

Job satisfaction adalah tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan perasaan positif yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya (Talukder et al., 2018). Konsep ini melibatkan persepsi dan evaluasi subjektif seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, tugas-tugas yang dilakukan, gaji dan tunjangan, kesempatan pengembangan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang promosi (Bellmann & Hübler, 2020). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja (Bashir & Gani, 2020).

Pengukuran *job satisfaction* mengacu pada penelitian Talukder et al. (2018) dengan beberapa indikator yaitu pekerjaan sebagai hobi, tidak merasa bosan, kesenangan bekerja, hasil kerja lebih baik dibandingkan rekan kerja, dan kenyamanan ketika bekerja

Life Satisfaction

Life satisfaction karyawan mengacu pada tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap kehidupan mereka secara keseluruhan (Talukder et al., 2018). Konsep ini melibatkan evaluasi subjektif dari karyawan terhadap keadaan, pencapaian, dan kondisi kehidupan mereka, termasuk aspek pekerjaan, keluarga, hubungan sosial, kesehatan, hobi, dan aktivitas lainnya di luar pekerjaan (Hoff et al., 2020). Menurut Bhardwaj et al. (2020), *Life satisfaction* mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan keadaan hidup mereka secara keseluruhan.

Pengukuran *Life satisfaction* merujuk pada penelitian Talukder et al. (2018) dengan beberapa indikator yaitu hidup mendekati ideal, kondisi hidup sempurna, puas dengan hidup, pencapaian dalam hidup dan tidak ingin merubah apapun

Organizational Commitment

Menurut Mwesigwa et al. (2020) *organizational commitment* adalah konsep psikologis yang menggambarkan tingkat keterikatan dan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. *Organizational commitment* mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat dan berkomitmen untuk tetap berada di organisasi serta berkontribusi secara aktif untuk mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi (A. K. M. Talukder et al., 2018). Karyawan dengan *organizational commitment* yang tinggi cenderung lebih rajin, hadir, dan terlibat dalam tugas-tugas pekerjaan mereka (Shabir & Gani, 2020).

Pengukuran *organizational commitment* merujuk pada penelitian Talukder et al. (2018) dengan beberapa indikator yaitu bersedia mengerahkan usaha, berbicara kepada teman, menerima semua tugas, nilai yang sejalan dan perusahaan tempat terbaik

Job Performance

Job performance adalah konsep yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan dan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Talukder et al., 2018). Hal ini mencakup penilaian tentang sejauh mana karyawan memenuhi harapan dan tuntutan pekerjaan, seberapa baik mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, serta kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan (Prodanova & Kocarev, 2021). *Job performance* yang tinggi berarti bahwa karyawan menghasilkan hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik dan sesuai dengan standar organisasi, yang meningkatkan reputasi dan kepuasan pelanggan (He et al., 2019).

Indikator *job performance* dijelaskan oleh Talukder et al. (2018) yaitu menyelesaikan setiap pekerjaan, memenuhi persyaratan formal, tidak mengabaikan hal wajib, pekerjaan sesuai deskripsi, terlibat pada aktivitas, menyelesaikan sesuai target, mampu membuat gagasan, bekerja dengan rekan kerja, menerima informasi dengan baik dan berupaya meningkatkan kinerja

Pengembangan Hipotesis

Supervisor Support dengan Work-life Balance

Dalam konteks teori *Conservation of Resources*, *supervisor support* dapat berperan penting dalam membantu individu mempertahankan dan meningkatkan *work-*

life balance. Dukungan dari supervisor dapat membantu individu mengelola sumber daya mereka dengan lebih efektif, sehingga mereka dapat mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Talukder, 2019)

Dukungan dari atasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan (Talukder et al., 2018). Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka serta memiliki keseimbangan yang lebih baik dalam kehidupan mereka secara keseluruhan (Talukder, 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *supervisor support* akan memberikan pengaruh positif terhadap *work-life balance* (Chaudhuri et al., 2020; Talukder et al., 2018; Viselita et al., 2019).

Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Supervisor Support* memberikan pengaruh positif terhadap *work-life balance*

Work-life Balance dengan Job Satisfaction

Dalam kerangka teori COR, *supervisor support* memainkan peran penting dalam membantu individu mempertahankan dan meningkatkan sumber daya psikologis mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *job satisfaction*. Ketika individu merasa didukung, dihargai, dan diakui dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka (Talukder, 2019).

Ketika karyawan dapat mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, hal ini dapat meningkatkan perasaan puas, bahagia, dan terpenuhinya kebutuhan dalam pekerjaan (Talukder et al., 2018). *Work-life balance* yang baik membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang terkait dengan tuntutan pekerjaan berlebihan. Karyawan yang merasa lebih bersemangat dan lebih tenang dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Viselita et al., 2019). Penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif terhadap *job satisfaction* (Hasan et al., 2020; Talukder et al., 2018).

Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Work-life Balance* memberikan pengaruh positif terhadap *job satisfaction*

Work-life Balance dengan Life Satisfaction

Dalam teori COR, *supervisor support* dan dukungan sosial secara keseluruhan dapat menjadi faktor penting dalam mempengaruhi tingkat *life satisfaction* individu. Dukungan dari supervisor, ketika diterima dengan baik, dapat berperan dalam memelihara dan meningkatkan sumber daya sosial individu, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup yang lebih tinggi (Talukder, 2019).

Work-life balance yang baik membantu mengurangi stres dan ketegangan yang terkait dengan tuntutan pekerjaan berlebihan atau ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan begitu, seseorang merasa lebih tenang dan lebih bahagia secara emosional (Talukder et al., 2018). Ketika seseorang mampu mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, hal ini dapat meningkatkan perasaan puas, bahagia, dan kesejahteraan dalam berbagai aspek kehidupan (Sainju et al., 2021). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif terhadap *life satisfaction* (Bouzari & Karatepe, 2020; Talukder et al., 2018).

Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Work-life Balance* memberikan pengaruh positif terhadap *life satisfaction*

Work-life Balance dengan organizational commitment

Dalam kerangka teori *Conservation of Resources*, *work-life balance* dapat memengaruhi tingkat *organizational commitment*. Ketika individu berhasil menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi yang memahami pentingnya *work-life balance* dan memberikan dukungan dalam hal ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung komitmen karyawan terhadap organisasi (Talukder, 2019)

Work-life balance yang baik menunjukkan bahwa organisasi memperhatikan kebutuhan pribadi karyawan dan mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Talukder et al., 2018). Dukungan ini dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dianggap penting oleh organisasi, yang dapat meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan (Wood et al., 2020). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *work-life balance* memberikan pengaruh positif terhadap *organizational commitment* (Ibrahim Alzamel et al., 2020; Talukder et al., 2018).

Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Work-life Balance* memberikan pengaruh positif terhadap *organizational commitment*

Job Satisfaction dengan Job Performance

Dalam kerangka teori *Conservation of Resources*, *job satisfaction* cenderung berkontribusi positif pada *job performance*. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kinerja individu. Sebaliknya, penurunan kepuasan kerja dapat berpotensi mengurangi kinerja. Oleh karena itu, organisasi sering berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja mereka (Talukder et al., 2018)

Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Mereka merasa lebih puas dengan tugas-tugas yang mereka lakukan, yang berdampak pada kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan (Talukder et al., 2018). Dengan demikian, *job satisfaction* yang tinggi dapat meningkatkan *job performance* karyawan dan pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan (Eliyana et al., 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job satisfaction* memberikan pengaruh positif terhadap *job performance* (Eliyana et al., 2019; Roberts & David, 2020).

Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Job Satisfaction* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Performance*

Life Satisfaction dengan Job Performance

Dalam kerangka COR, *life satisfaction* dapat dianggap sebagai salah satu sumber daya psikologis yang penting. Ketika individu merasa puas dengan kehidupan mereka, itu dapat meningkatkan sumber daya psikologis mereka secara keseluruhan. Individu yang merasa bahagia dan puas dalam kehidupan mereka cenderung memiliki sikap yang

positif dan energi yang lebih baik. Ini dapat membantu mereka menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif (Talukder et al., 2018).

Life satisfaction yang tinggi dapat menjadi sumber motivasi intrinsik bagi seseorang. Ketika seseorang merasa bahagia dan puas dengan kehidupan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan mencapai tujuan yang ditetapkan (Talukder et al., 2018). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *life satisfaction* memberikan pengaruh positif terhadap *job performance* (Bouzari & Karatepe, 2020; Talukder et al., 2018).

Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H6: *Life Satisfaction* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Performance*

Organizational Commitment dengan Job Performance

Dalam kerangka COR, komitmen ini dapat dianggap sebagai salah satu bentuk sumber daya psikologis. Individu yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sumber daya psikologis yang kuat terkait dengan pekerjaan dan organisasi tersebut (Talukder et al., 2018).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat cenderung lebih termotivasi untuk berprestasi dan memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa terikat dengan tujuan organisasi dan berusaha untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi sebagai bentuk dukungan terhadap perusahaan (Talukder et al., 2018). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *organizational commitment* memberikan pengaruh positif terhadap *job performance* (Chiu et al., 2020; Talukder et al., 2018).

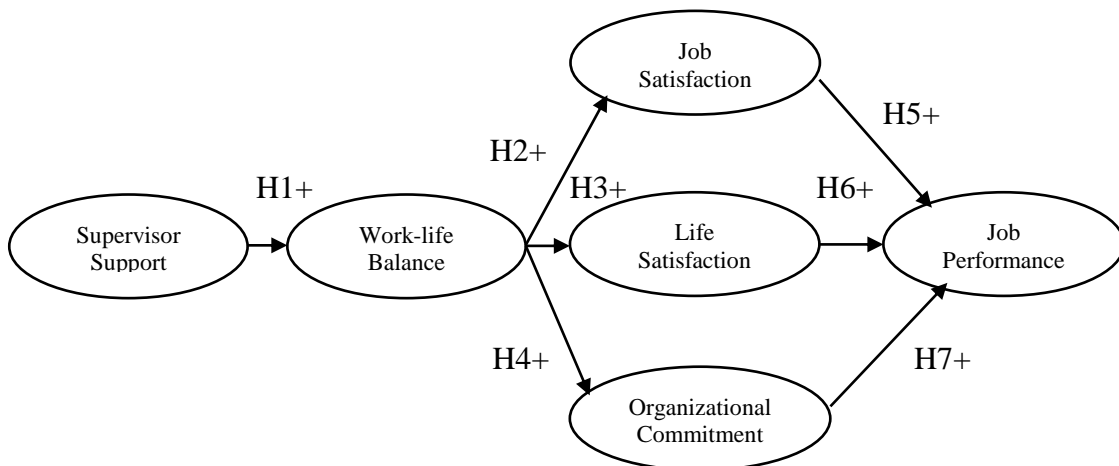
Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H7: *Organizational Commitment* memberikan pengaruh positif terhadap *Job Performance*

Model Penelitian

Model pada penelitian ini disusun berdasarkan teori dan jurnal acuan yang menjelaskan hubungan antar variabel. Dengan menyusun model penelitian, terdapat pedoman untuk melakukan analisis pengaruh antar variabel. Berikut adalah model yang diajukan pada penelitian ini.

Gambar 1. Model Penelitian



3. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan metode penelitian verifikatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang mendeskripsi gejala atau peristiwa yang terjadi, dimana gejala atau peristiwa tersebut dapat dinilai dalam bentuk data numerik (Santosa, 2018). Sementara penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis (Arikunto, 2019).

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Purwokerto sebanyak 55 karyawan dengan status karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampling henuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sehingga sampel yang dianalisis pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan kantor Cabang Purwokerto sebanyak 55.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	<i>Supervisor Support</i>	<i>Supervisor support</i> merujuk pada dukungan, bimbingan, perhatian, dan bantuan yang diberikan oleh seorang atasan atau supervisor kepada bawahannya di lingkungan kerja (Talukder et al., 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman terhadap permintaan keluarga 2. Mendengarkan ketika berbicara mengenai keluarga 3. Menyadari kewajiban sebagai anggota keluarga 4. Menjadi panutan 5. Sukses memberikan contoh Sumber: (Talukder et al., 2018)	Skala Likert 1-5
2	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Work-life balance</i> adalah konsep yang mengacu pada upaya mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional atau pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau non-pekerjaan (Talukder et al., 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki cukup waktu di luar pekerjaan 2. Keseimbangan waktu di tempat kerja dan luar tempat kerja 3. Keseimbangan tuntutan pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan 4. Mencapai apa yang diharapkan 5. Mencapai harapan atasan dan keluarga Sumber: (Talukder et al., 2018)	Skala Likert 1-5
3	<i>Job Satisfaction</i>	Job satisfaction adalah tingkat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan sebagai hobi 2. Tidak merasa bosan 	Skala Likert 1-5

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
		kepuasan, kebahagiaan, dan perasaan positif yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya (Talukder et al., 2018)	3. Kesenangan bekerja 4. Hasil kerja lebih baik dibandingkan rekan kerja 5. Kenyamanan ketika bekerja Sumber: (Talukder et al., 2018)	
4	<i>Life Satisfaction</i>	<i>Life satisfaction</i> karyawan mengacu pada tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap kehidupan mereka secara keseluruhan (Talukder et al., 2018)	1. Hidup mendekati ideal 2. Kondisi hidup sempurna 3. Puas dengan hidup 4. Pencapaian dalam hidup 5. Tidak ingin merubah apapun Sumber: (Talukder et al., 2018)	Skala Likert 1-5
5	<i>Organizational Commitment</i>	Menurut Mwesigwa et al. (2020) <i>organizational commitment</i> adalah konsep psikologis yang menggambarkan tingkat keterikatan dan kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja	1. Bersedia mengerahkan usaha 2. Berbicara kepada teman 3. Menerima semua tugas 4. Nilai yang sejalan 5. Perusahaan tempat terbaik Sumber: (Talukder et al., 2018)	Skala Likert 1-5
6	<i>Job Performance</i>	<i>Job performance</i> adalah konsep yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan dan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Talukder et al., 2018)	1. Menyelesaikan setiap pekerjaan 2. Memenuhi persyaratan formal 3. tidak mengabaikan hal wajib 4. pekerjaan sesuai deskripsi 5. terlibat pada aktivitas 6. menyelesaikan sesuai target 7. mampu membuat gagasan 8. bekerja dengan rekan kerja 9. menerima informasi dengan baik 10. berupaya meningkatkan kinerja Sumber: (Talukder et al., 2018)	Skala Likert 1-5

Metode Pengumpulan Data

Kegunaan data dalam sebuah penelitian sangat penting, karena dengan data tujuan penelitian akan tercapai. Data merupakan bahan mentah komponen statistik yang akan diolah menjadi data output sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Dalam rangka untuk mengumpulkan data pada suatu penelitian, diperlukan teknik pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan (Sugiyono, 2019)

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS* versi 3. *PLS* adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik *SEM* lainnya. *SEM* memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial (Ghozali & Latan, 2017)

Outer Model

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Convergent Validity

Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atas indikator-indikator pengukuran. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen. Nilai yang direkomendasikan adalah $> 0,7$ pada model penelitian yang relative sudah banyak diteliti (Ghozali & Latan, 2017)

2. Discriminant Validity

Nilai *discriminant validity* adalah nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara mengetahui nilai diskriminan dalam suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai *loading* konstruk yang dituju dengan nilai *loading* konstruk yang lain (Ghozali & Latan, 2017)

3. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk variabel endogen dan eksogen. AVE menjelaskan interkorelasi internal antar indikator pada konstruk di setiap variabel laten. Nilai AVE diharapkan minimal 0,5 (Ghozali & Latan, 2017)

4. Composite Reliability

Nilai *composite reliability* berfungsi untuk mengukur reliabilitas suatu indikator dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *composite reliability* yang diharapkan minimal 0,7. Sementara nilai *composite reliability* di atas 0,8, maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Ghozali & Latan, 2017)

5. Cronbach Alpha

Nilai *Cronbach alpha* juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai *Cronbach alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2017)

Inner Model

Inner model pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari tiga pengukuran yaitu mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan) dan nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel-variabel respon (Santosa, 2018)

1. *R Square* atas Variabel Endogen
Konsep nilai *R Square* dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi yakni menjelaskan kemampuan model yang dibangun atas beberapa variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kekuatan penjelasan variasi ini dibagi ke beberapa kriteria yakni *R Square* sebesar 0,67 artinya kuat; 0,33 artinya moderat; dan 0,19 artinya lemah (Ghozali & Latan, 2017)
2. *Q Square*
Pengujian nilai *Q-square* menggunakan *Construct Crossvalidated Redundancy* pada uji *Blindfolding*. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2017)
3. Evaluasi Model Fit
Evaluasi *model fit* dalam penelitian ini dilakukan menggunakan dua model pengujian antara lain *standarized root mean square residual* (SRMR) dan *normal fit index* (NFI). Dalam Ghozali & Latan (2017) bahwa model akan dipertimbangkan memiliki *good fit* jika nilai *standarized root mean square residual* (SRMR) ≤ 1 dan nilai NFI > 0.9 (Ghozali & Latan, 2017)
4. *Estimate for Path Coefficient*
Estimate for path coefficients berfungsi untuk mengukur nilai hubungan antar variabel laten apakah bersifat positif (searah) ataukah negatif (berlawanan arah). Perhitungan *Estimate for path coefficients* dapat dilakukan melalui suatu prosedur yang terdapat pada *bootstrapping* (Ghozali & Latan, 2017)

Uji Efek Mediasi

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Setelah memperoleh hasil signifikansi pada setiap jalur yang dilihat dari output *path coefficients* dan *specific indirect effects*, maka selanjutnya dapat mencari efek mediasi yang dihitung menggunakan metode *Variance Accounted For* (VAF). Adapun rumus dari VAF adalah sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2017):

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Indirect Effect} + \text{Direct Effect}}$$

- a. Jika $VAF > 0,80$ atau $> 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah *full mediation*
- b. Jika $0,20 \leq VAF \leq 0,80$ atau $20\% \leq VAF \leq 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah mediasi parsial
- c. Jika $VAF < 0,20$ atau $< 20\%$, maka peran variabel mediasi tidak ada atau tidak ada mediasi