

**PENGARUH KOMPETENSI DIGITAL DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KONTEN KREATOR
(Studi Kasus Konten Kreator Kalimantan Utara)**

PROPOSAL

**Sebagai Salah Satu Di antara Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**



**OLEH:
NURLINDA
(202241022)**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KALTARA
2026**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta’ala atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Digital dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Konten Kreator Kalimantan Utara”** ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad Shallallahu ‘alaihi wasallam, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata Satu (S1). Dalam proses penyusunannya, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, serta doa, sehingga proposal ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan proposal ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi amal kebaikan yang bernilai ibadah di sisi Allah Subhanahu wa Ta’ala, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompetensi digital, work life balance, dan kinerja konten kreator.

Tanjung Selor, 17 April 2026

NURLINDA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	I
DAFTAR ISI.....	II
DAFTAR TABEL	IV
DAFTAR GAMBAR.....	V
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Batasan Masalah.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Kompetensi Digital.....	10
2.1.3 <i>Work Life Balance</i>	12
2.1.4 Kinerja.....	14
2.1.5 Konten Kreator.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	25
2.4 Kerangka Penelitian.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	28

3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel.....	28
3.4 Sumber Data.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6 Defenisi Operasional Variabel.....	31
3.7 Instrumen Penelitian.....	33
3.7.1 Uji Validitas.....	34
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.8 Metode Analisi Data.....	35
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.8.3 Uji Hipotesis.....	37

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Anastasia D Ornay.....	18
Tabel 2.2 Akbar Putra Arifin.....	19
Tabel 2.3 Andi Milu Marguna.....	20
Tabel 2.4 Ranti Lukmiati.....	21
Tabel 2.5 Yuan Badrianto.....	22
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Skala Likert.....	31
Tabel 3.3 Tabel Operasional Variabel.....	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Daerah Digital Konten Kreator Se-Indonesia.....	2
Gambar 1.2 Penilaian Kinerja Konten Kreator (Owner).....	3
Gambar 1.3 Observasi Wirk Life Balance Konten Kreator.....	5
Gambar 1.4 Observasi Kompetensi Digital Konten Kreator.....	6
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....	26

BAB I

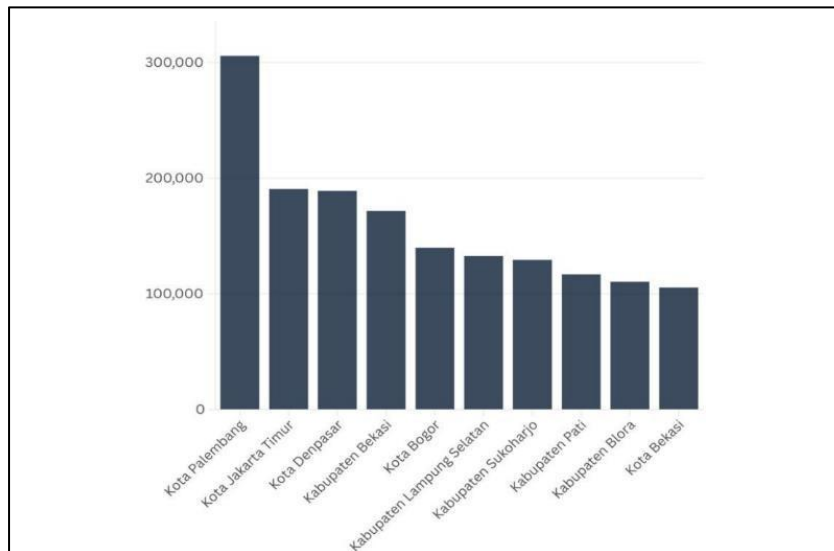
PENDAHUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital telah mengubah berbagai aspek kehidupan manusia secara mendasar, termasuk cara memperoleh dan menyebarkan informasi. Kemajuan yang ditandai dengan hadirnya otomatisasi, kecerdasan buatan, dan *big data* mendorong transformasi besar dalam interaksi manusia dengan dunia di sekitarnya (Pratama et al., 2023), dengan salah satu dampak paling nyata adalah kemudahan mengakses informasi melalui internet (Ramdhan & Aripin, 2024).

Berdasarkan laporan *Digital 2025 Global Overview Report* (We Are Social & Meltwater, 2025), pengguna internet Indonesia mencapai 212 juta jiwa (penetrasi 74,6%) dari total populasi 285 juta jiwa, dengan 143 juta jiwa atau 50,2% di antaranya merupakan pengguna media sosial aktif. Platform seperti YouTube, Facebook, TikTok, dan Instagram mendominasi penggunaan media sosial di Indonesia dan membuka peluang besar bagi konten kreator untuk menjangkau audiens, membangun *engagement*, serta menghasilkan nilai ekonomi (Bu'ulolo & Hulu, 2025).

Seiring pertumbuhan tersebut, semakin banyak masyarakat Indonesia beralih menjadi konten kreator. Konten kreator merupakan individu yang memproduksi berbagai jenis konten digital seperti teks, gambar, video, audio, maupun kombinasinya yang ditujukan untuk platform digital (Sayugi, 2018). Profesi ini semakin diminati karena bersifat fleksibel, dapat menghasilkan pendapatan, dan tidak terikat jam kerja konvensional. Pertumbuhan ini tidak hanya terjadi di kota-kota besar, tetapi juga di berbagai daerah di Indonesia.



Sumber: NEXT Indonesia mengolah data dari Susenas Maret 2023

Gambar 1.1

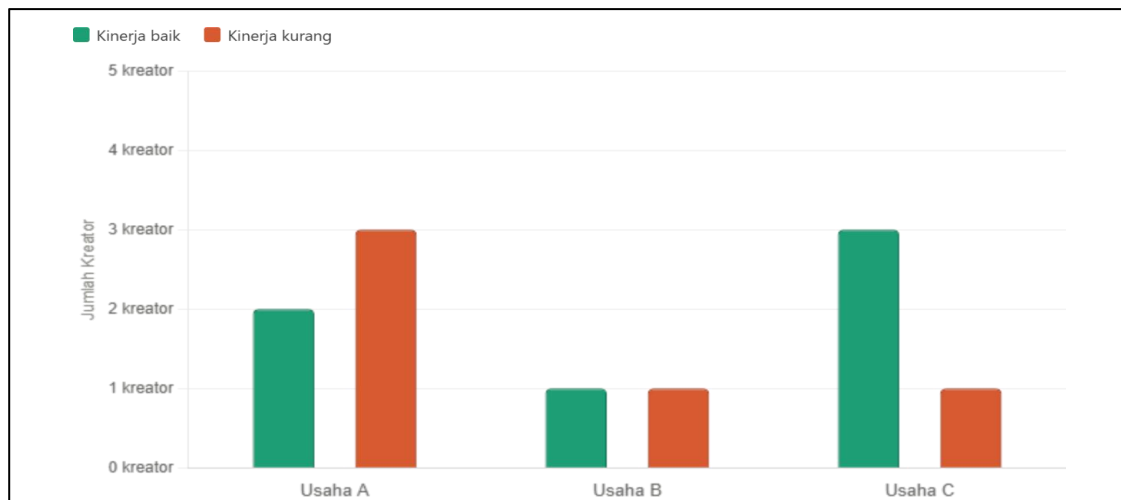
Daerah Digital Konten Creator Se-Indonesia

Fenomena tersebut juga terjadi di Provinsi Kalimantan Utara. Berdasarkan data Susenas 2023, dari 182 juta pengguna internet Indonesia, sebanyak 8,2 juta telah memproduksi konten digital dengan sebaran yang merata hingga ke daerah, termasuk Kalimantan Utara. Hal ini dibuktikan dengan diselenggarakannya Pertemuan Konten Kreator Se-Kalimantan Utara oleh Ditbinmas Polda Kalimantan Utara pada 9 Desember 2025, yang diikuti 30 peserta dari berbagai wilayah, meliputi Kabupaten Bulungan, Kota Tarakan, Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau, dan Kabupaten Tana Tidung. Di Kalimantan Utara, profesi konten kreator umumnya berstatus *freelance* atau bekerja secara mandiri, fleksibel, dan berbasis proyek.

Seiring meningkatnya jumlah konten kreator *freelance* di Kalimantan Utara, tuntutan terhadap kinerja juga semakin tinggi. Kinerja menjadi aspek penting dalam menentukan keberhasilan konten kreator untuk mempertahankan eksistensi di tengah persaingan industri kreatif digital yang semakin kompetitif. Berdasarkan pengamatan langsung, kinerja konten kreator di Kalimantan Utara masih belum optimal dan bervariasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dalam konteks konten kreator *freelance*, kinerja mencakup kemampuan individu dalam mengelola pekerjaan secara profesional, tidak hanya diukur dari popularitas, tetapi juga dari proses dan keluaran konten yang dihasilkan.

Guna mengkonfirmasi variasi kinerja tersebut, peneliti melakukan wawancara kepada tiga pelaku usaha di Kalimantan Utara yang pernah menggunakan jasa konten kreator *freelance*. Hasil wawancara menunjukkan perbedaan kinerja yang cukup mencolok sebagaimana disajikan pada Gambar 1.2.



Sumber: hasil penilaian kinerja konten creator pada usaha A, B dan C (2026)

Gambar 1.2
Penilaian Kinerja Konten Kreator (Owner)

Pada Usaha A (cuci sepatu Kame), dua dari lima kreator dinilai optimal karena menghasilkan konten menarik dan sesuai kebutuhan promosi, sedangkan tiga lainnya kurang optimal karena hanya mengunggah tanpa memperhatikan kualitas konten. Pada Usaha B (Happy Sando, kuliner), kreator pertama lebih unggul karena menampilkan visual interaktif, sementara kreator kedua hanya memposting foto produk tanpa *follow-up* promosi. Pada Usaha C (Kopi Royal, kafé), tiga dari empat kreator menunjukkan

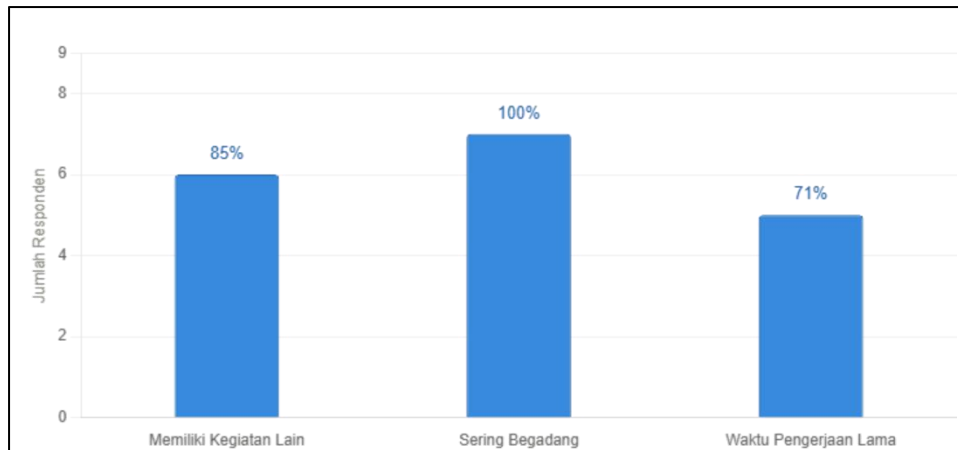
engagement tinggi dan kualitas konten yang baik, sedangkan satu kreator dinilai kurang optimal karena rendahnya *engagement*.

Selain penilaian dari pelaku usaha, peneliti juga mengambil penilaian dari tiga audiens sebagai penonton konten kreator secara umum. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja konten kreator dinilai dari kemampuan dalam menyajikan konten yang menarik, kreatif, dan konsisten. Konten kreator yang mampu menyampaikan ide secara unik serta mengikuti tren dinilai lebih menarik dan mudah diterima oleh audiens.

Namun, masih terdapat konten kreator yang dinilai kurang maksimal karena konten yang dibuat cenderung monoton, kurang kreatif, serta tidak konsisten dalam mengunggah konten. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian audiens terhadap kinerja konten kreator masih bervariasi, terutama dari segi kreativitas, kualitas konten, dan konsistensi.

Berdasarkan penilaian tersebut, kinerja konten kreator dapat diukur melalui indikator kualitas *output*, kuantitas, waktu kerja, kerja sama tim, kemandirian, dan komitmen kerja (Mangkunegara dalam Imelda, 2021). Indikator-indikator ini relevan mengingat karakteristik pekerjaan konten kreator yang menuntut hasil optimal, fleksibel, dan berbasis kreativitas.

Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap variasi kinerja adalah *work-life balance*. Untuk mengonfirmasi kondisi ini, peneliti melakukan observasi awal kepada tujuh konten kreator *freelance* di Kalimantan Utara, dengan hasil disajikan pada Gambar 1.3.



Sumber: hasil pengamatan peneliti terhadap kinerja konten creator (2026)

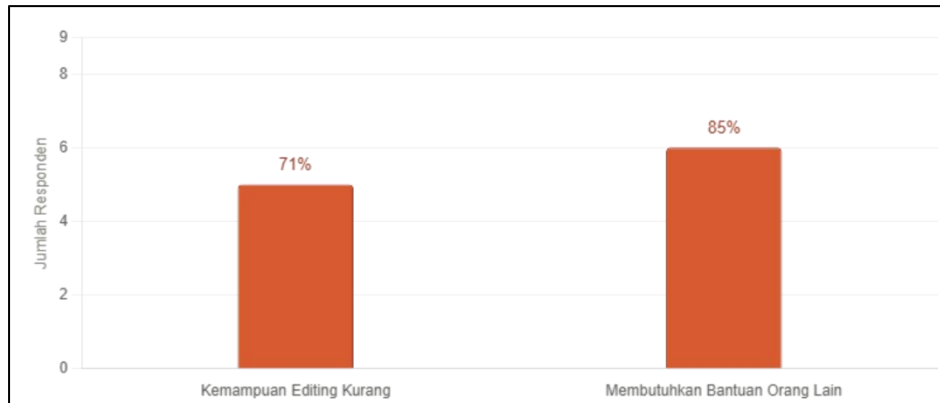
Gambar 1.3

Observasi Work-Life Balance Konten Kreator

Hasil observasi menunjukkan bahwa enam dari tujuh responden (86%) memiliki pekerjaan lain di luar profesi konten kreator sehingga harus membagi waktu dan energi. Seluruh responden (100%) mengaku sering bekerja hingga larut malam karena waktu siang tersita kegiatan lain, dan 71% memerlukan waktu yang lama, bahkan hingga dua minggu untuk menyelesaikan satu konten. Pola kerja ini jelas mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, sekaligus berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental yang pada akhirnya memengaruhi kinerja.

Work-life balance mengacu pada kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (Kelliher et al., 2019). Sejumlah penelitian membuktikan pengaruh positif dan signifikannya terhadap kinerja, antara lain D'Ornay (2025), Yuan Badrinto (2021), dan Ranti Lukmiati dkk. (2020) pada staf produksi PT Muara Tunggal. Temuan-temuan ini memperkuat dugaan bahwa kondisi *work-life balance* yang kurang baik pada konten kreator *freelance* di Kalimantan Utara turut berkontribusi terhadap variasi kinerja yang ditemukan.

Selain *work-life balance*, faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompetensi digital. Observasi awal kepada tujuh konten kreator *freelance* terkait kemampuan digital mereka disajikan pada Gambar 1.4.



Sumber: hasil pengamatan peneliti terhadap kinerja konten creator (2026)

Gambar 1.4
Observasi Kompetensi Digital Konten Kreator

Hasil observasi menunjukkan bahwa 71% responden merasa kemampuan *editing* mereka masih perlu ditingkatkan, dan 86% masih bergantung pada bantuan pihak lain dalam proses produksi, baik untuk pengeditan, pengambilan video, maupun talenta pendukung. Kesenjangan kompetensi digital ini berdampak langsung pada lamanya proses produksi dan kualitas konten yang belum optimal.

Kompetensi digital merujuk pada kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara efektif untuk mendukung pelaksanaan tugas (Adiyanti & Rosmiati, 2024), yang dalam konteks konten kreator mencakup *video editing*, fotografi, desain grafis, dan penguasaan perangkat lunak. Penelitian Andi Milu Marguna & Sangiasseri (2020) membuktikan kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu (koefisien regresi 0,796).

Terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian terdahulu mengenai *work-life balance* dan kompetensi digital sebagian besar dilakukan pada karyawan perusahaan formal dan belum ada yang secara

khusus berfokus pada konten kreator sebagai subjek. Kedua, penelitian di wilayah Kalimantan Utara, khususnya yang mengkaji konten kreator *freelance*, masih sangat terbatas. penelitian yang ada cenderung terpusat di kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, atau Makassar.

Kombinasi antara *work-life balance* yang kurang optimal dan kompetensi digital yang terbatas terbukti secara simultan memengaruhi kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Akbar Putra Arifin dkk. (2025) dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 50,9% dan D'Ornay (2025) dengan *R²* sebesar 56,5%. Kinerja konten kreator akan lebih optimal apabila kreator mampu mengelola *work-life balance* dengan baik sekaligus memiliki kompetensi digital yang memadai. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian yang ada, memberikan kontribusi akademis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, sekaligus menjadi referensi praktis bagi konten kreator lokal di Kalimantan Utara.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik mengangkat penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi Digital dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Konten Kreator *Freelance* di Kalimantan Utara."**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah *work-life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja konten kreator *freelance* di Kalimantan Utara?
2. Apakah kompetensi digital secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja konten kreator *freelance* di Kalimantan Utara?
3. Apakah *work-life balance* dan kompetensi digital secara simultan berpengaruh terhadap kinerja konten kreator *freelance* di Kalimantan Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja konten kreator *freelance* di Kalimantan Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi digital secara parsial terhadap kinerja konten kreator *freelance* di Kalimantan Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan kompetensi digital secara simultan terhadap kinerja konten kreator *freelance* di Kalimantan Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kinerja, *work-life balance*, dan kompetensi digital pada pekerjaan yang bersifat *freelance*.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Konten Kreator: Sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan waktu yang lebih baik dan peningkatan kompetensi digital.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya: Sebagai referensi untuk penelitian serupa, khususnya terkait kinerja, *work-life balance*, dan kompetensi digital pada konten kreator *freelance*.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan terfokus, peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut.

- 1) Penelitian hanya berfokus pada konten kreator *freelance* yang berdomisili atau beroperasi di Provinsi Kalimantan Utara.

- 2) Variabel yang diteliti: *work-life balance* dan kompetensi digital sebagai variabel independen, serta kinerja sebagai variabel dependen.
- 3) Kinerja konten kreator diukur berdasarkan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.
- 4) Penelitian tidak membahas faktor-faktor lain di luar kedua variabel independen tersebut.
- 5) Data diperoleh berdasarkan persepsi responden terhadap kondisi yang dialami secara langsung

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1 Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut David A. DeCenzo & Stephen P. Robbins (2017), MSDM merupakan serangkaian aktivitas organisasi untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Armstrong Michael (2021), MSDM adalah pendekatan strategis dan terpadu dalam mengelola aset paling berharga organisasi, yaitu manusia, yang secara individu maupun kolektif berkontribusi terhadap pencapaian tujuan.

Menurut Noe Raymond A. (2017), MSDM adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dan lingkungan kerja digital.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis dalam mengelola kemampuan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja individu berbasis teknologi digital, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan kerja, khususnya pada profesi fleksibel seperti konten kreator freelance.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Hasibuan 2019), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang selama melakukan pekerjaannya; Itu tergantung pada keterampilan, kekuatan, dan kemampuan orang tersebut.

Menurut Anwar Prabu dalam Suriansyah (2016) mengungkapkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Michael Armstrong (2020) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan erat dengan pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Dalam konteks konten kreator, pencapaian tujuan tersebut dapat berupa peningkatan jumlah pengikut (followers), tingkat interaksi (engagement), jumlah tayangan (views), hingga kemampuan menghasilkan pendapatan melalui monetisasi konten.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja konten kreator adalah tingkat keberhasilan individu dalam menghasilkan dan mengelola konten digital secara kreatif, konsisten, dan strategis, yang diukur melalui kualitas dan kuantitas konten, serta dampaknya terhadap keterlibatan audiens, pertumbuhan platform, dan pencapaian tujuan ekonomi maupun personal.

2.1.2.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Imelda, 2021) indikator dari kinerja meliputi:

a. Kualitas Output

Kualitas didefinisikan sebagai totalitas dari karakteristik yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan.

b. Kuantitas Output

Kuantitas adalah tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

c. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan atau malam hari.

d. Kerjasama Dengan Rekan Kerja

Kerjasama merupakan sebuah pekerjaan yang dikerjakan oleh dua atau beberapa orang secara Bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab pegawai terhadap organisasi.

2.1.3 Kompetensi Digital

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi Digital

Menurut Ilomaki (2016) Kompetensi digital adalah kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital yang mencakup keterampilan teknis, kemampuan berpikir kritis, serta kemampuan untuk berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan digital.

Menurut (Adiyanti & Rosmiati, 2024), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang didasarkan pada keterampilan dan pengalaman kerja, serta didukung oleh sikap profesional yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Konsep kompetensi ini menggambarkan aktivitas yang dilakukan individu di lingkungan kerja pada tingkatan yang berbeda-beda, sekaligus menetapkan standar pencapaian untuk setiap tingkatan tersebut.

Menurut Busro (2020) Kompetensi digital merupakan bagian dari kompetensi individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menggunakan teknologi digital untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Tzafilkou (2022) Kompetensi digital merupakan kemampuan yang meliputi beberapa aspek seperti mencari informasi, membuat konten digital, berkomunikasi, mengelola data, mengevaluasi informasi, serta menjaga keamanan digital.

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi digital secara efektif, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, serta didukung oleh pengalaman kerja guna mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Indikator Kompetensi Digital

Menurut Andi Milu Marguna (2020), terdapat beberapa indikator kompetensi digital, yaitu:

- a) Memiliki pengetahuan yang memadai tentang TIK dan literasi informasi

Artinya seseorang memahami dasar-dasar Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), seperti penggunaan komputer, internet, aplikasi, serta mampu mencari, menilai, dan menggunakan informasi secara tepat. Literasi informasi juga berarti bisa membedakan informasi yang benar dan tidak, serta menggunakan informasi secara etis.

- b) Memiliki keterampilan TIK yang mendukung pelaksanaan pekerjaan

Seseorang tidak hanya tahu teori, tetapi juga mampu menggunakan berbagai alat dan aplikasi TIK (misalnya Microsoft Office, email, sistem kerja digital, dll.) untuk membantu menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif.

- c) Menggunakan TIK yang mudah dioperasikan dalam pekerjaan rutin

Memilih dan menggunakan teknologi atau aplikasi yang sederhana, praktis, dan mudah dipahami untuk mendukung pekerjaan sehari-hari, sehingga tidak mempersulit proses kerja.

- d) Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat berkat kemampuan TIK yang dimiliki

Dengan penguasaan TIK, seseorang dapat bekerja lebih efisien, misalnya dengan otomatisasi, penggunaan software tertentu, atau akses informasi yang cepat, sehingga waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih singkat.

- e) Menghasilkan pekerjaan yang lebih akurat dan berkualitas dengan dukungan penguasaan TIK.

Penggunaan TIK membantu meminimalkan kesalahan (misalnya dalam perhitungan atau pengolahan data) serta meningkatkan kualitas hasil kerja, karena data dapat diolah dengan lebih teliti, rapi, dan profesional.

2.1.4 *Work Llife Balance*

2.1.4.1 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut, Wayne (2017) *Work-life balance* adalah kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga keduanya tidak saling mengganggu dan justru saling mendukung.

Menurut Diane E. Guest (2017) *Work-life balance* merupakan tingkat di mana individu merasa puas dan berfungsi secara efektif baik dalam peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Menurut Jeffrey H. Greenhaus & Tammy D. Allen (2017) *Work-life balance* adalah kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis sehingga tidak saling mengganggu.

Menurut, Sirgy & Lee (2018) *Work-life balance* adalah kondisi di mana individu merasakan kualitas hidup yang baik melalui keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan, termasuk aspek sosial, keluarga, dan pribadi.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* Adalah Kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga tercapai kesejahteraan, kepuasan, dan kinerja yang optimal tanpa konflik yang signifikan.

2.1.4.2 Indikator *Work Life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al. (2017) terdiri dari:

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu), yaitu jumlah waktu yang dapat dialokasikan oleh individu, baik untuk pekerjaannya maupun untuk kegiatan di luar pekerjaan.
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), yaitu tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen individu dalam pekerjaannya maupun dalam kegiatan di luar pekerjaan.
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), yaitu tingkat kepuasan individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun terhadap kegiatan di luar pekerjaan.

2.1.5 Konten Kreator

2.1.5.1 Pengertian Konten Kreator

Menurut Vida (2025) Konten kreator adalah individu yang membuat, mengembangkan, dan membagikan konten dalam berbagai bentuk seperti artikel, foto, video, dan podcast di platform digital.

Menurut Putera dkk. (2024) Konten kreator merupakan individu yang digunakan dalam strategi digital untuk menarik perhatian audiens dan meningkatkan keterlibatan (engagement) dalam pemasaran.

Menurut Amelia dkk. (2023) Konten kreator merupakan pihak yang berperan dalam mendukung kegiatan promosi dan pemasaran melalui media sosial dengan menciptakan konten digital.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa konten kreator adalah individu yang membuat, mengembangkan, dan mendistribusikan konten digital secara kreatif melalui berbagai platform dengan tujuan memberikan informasi, hiburan, serta membangun interaksi dan pengaruh terhadap audiens.

2.1.5.2 Jenis-jenis Konten Kreator

Menurut Kotler & Keller (2019) Dalam perspektif pemasaran digital, konten kreator dapat dibagi berdasarkan fungsi kontennya, yaitu:

1. Educational Content Creator (Konten Edukasi/Informasi)

Educational content creator adalah jenis kreator yang berfokus pada penyampaian informasi, pengetahuan, atau edukasi kepada audiens. Konten yang dihasilkan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan, atau wawasan tertentu, seperti tutorial, tips, trik, penjelasan konsep, dan pembelajaran praktis. Konten ini biasanya bersifat informatif dan membantu audiens dalam memecahkan masalah atau memahami suatu topik secara lebih baik.

2. Entertainment Content Creator (Konten Hiburan)

Entertainment content creator adalah kreator yang menghasilkan konten dengan tujuan utama memberikan hiburan kepada audiens. Konten ini dapat berupa video lucu, challenge, vlog ringan, drama pendek, atau konten viral yang menghibur. Fokus utama dari jenis ini bukan pada informasi atau edukasi, tetapi pada emosi positif seperti kesenangan, tawa, dan relaksasi yang dirasakan oleh audiens saat mengonsumsi konten.

3. *Inspirational Content Creator* (Konten Inspirasi/Motivasi)

Inspirational content creator merupakan kreator yang menyajikan konten yang bertujuan memberikan motivasi, inspirasi, atau dorongan positif kepada audiens. Konten ini biasanya berisi kisah sukses, pengalaman hidup, pesan moral, atau motivasi untuk pengembangan diri. Tujuannya adalah mendorong audiens untuk berubah menjadi lebih baik, lebih produktif, atau lebih percaya diri dalam menghadapi kehidupan.

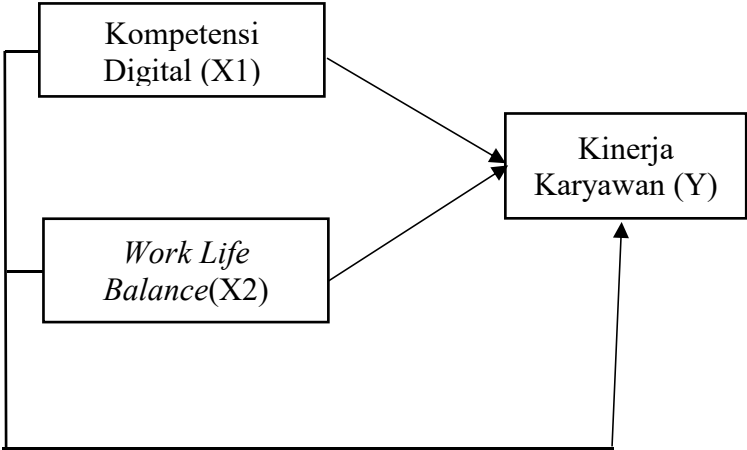
4. *Promotional Content Creator* (Konten Promosi)

Promotional content creator adalah kreator yang fokus pada pembuatan konten untuk tujuan pemasaran atau promosi produk dan jasa. Konten ini biasanya berisi review produk, endorsement, iklan terselubung (soft selling), maupun hard selling. Tujuan utama dari jenis konten ini adalah meningkatkan kesadaran merek (brand awareness), minat beli, dan keputusan pembelian audiens terhadap produk atau jasa tertentu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam mengumpulkan data, metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data, maka peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini. Hal ini dapat dilakukan untuk mendapatkan gambaran dalam penyusunan kerangka konsep dengan harapan hasil penelitian dapat tersaji secara akurat dan mudah dipahami. Di samping itu untuk mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian sebagai kajian yang dapat mengembangkan wawasan berfikir peneliti. Berikut adalah ringkasan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan:

Tabel 2.1
Anastasia D Ornay

Nama Peneliti	Anastasia D Ornay
Tahun dan Judul Jurnal	2025, Pengaruh Kompetensi dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare
Model	 <pre> graph LR X1[Kompetensi Digital X1] --> Y[Kinerja Karyawan Y] X2[Work Life Balance X2] --> Y subgraph Group X1 X2 end </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi ada 34 karyawan pegadaian dan seluruhnya dijadikan sampel
Alat Analisis	SPSS 25
Hasil Penelitian	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan secara Parsial. Secara Simultan Kompetensi Digital dan <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 56,5% menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 43.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
Yang dirujuk dalam	Kompetensi Digital, <i>Work Life Balance</i> & Kinerja

Penelitian ini	
----------------	--

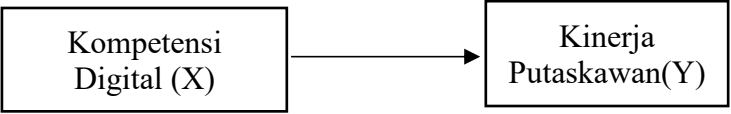
Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2026)

Tabel 2.2
Akbar Putra Arifin dkk

Nama Peneliti	Akbar Putra Arifin, Muhammad Fuad, Muhammad Rizqi Zati
Tahun dan Judul Jurnal	2025, Pengaruh Kompetensi Digital dan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air minum Kota Langsa
Model	<pre> graph LR X1[Kompetensi Digital (X1)] --> Y[Kinerja Pegawai (Y)] X2[Work Life Balance (X2)] --> Y </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi ada 139 Pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel
Alat Analisis	SPSS 25
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi digital dan <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kota Langsa, baik secara parsial maupun simultan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 50,9% menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, meskipun terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang turut memberikan kontribusi.
Yang dirujuk dalam Penelitian ini	Kompetensi Digital, <i>Work Life Balance</i> & Kinerja

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2026)

Tabel 2.3
Andi Milu Marguna

Nama Peneliti	Andi Milu Marguna
Tahun dan Judul Jurnal	2020, Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin
Model	 <pre> graph LR A[Kompetensi Digital (X)] --> B[Kinerja Putaskawan(Y)] </pre>
Populasi dan Sampel	Pustakawan aktif 48 orang, sampel keseluruhan populasi
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	<p>Hasil uji statistik menerima hipotesis bahwa terdapat hubungan pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompetensi digital (<i>e-Skills</i>), terhadap variabel kinerja pustakawan. Koefisien regresi sebesar 0,796 menunjukkan tingkat korelasi yang kuat. Temuan penelitian:kompetensi digital (<i>e-Skills</i>)pustakawan pada kategori baik, namun sebagian kecil pustakawan memiliki kompetensi digital (<i>e-Skills</i>)dibawah standar rata-rata, maka disarankan perlu ditingkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui Diklat teknis maupun fungsional kepustakawanan.</p>
Yang dirujuk dalam Penelitian ini	Kompetensi Digital, Kinerja

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2026)

Tabel 2.4
Ranti Lukmiati dkk

Nama Peneliti	Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Joansyah
Tahun dan Judul Jurnal	2020, Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja karyawan pada staff produksi PT Muara Tunggal Cibadak Sukabumi
Model	<pre> graph LR A[Work Life Balance (X)] --> B[Kinerja Karyawan(Y)] </pre>
Populasi dan Sampel	Total karyawan 46 orang, sampel keseluruhan populasi
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil uji statistic setelah dilakukan hipotesis secara parsial dan simultan didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X terhadap Y.
Yang dirujuk dalam Penelitian ini	<i>Work Life Balance</i> , Kinerja

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2026)

Tabel 2.5
Yuan Badrinto

Nama Peneliti	Yuan Badrinto
Tahun dan Judul Jurnal	2021, Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja karyawan yang mediasi komitmen organisasi.

Model	<pre> graph LR WLB((Work Life Balance)) -- H1 --> KP((Kinerja Karyawan)) WLB -- H2 --> KO((Komitmen Organisasi)) KO -- H3 --> KP WLB -- H4 --> KO </pre>
Populasi dan Sampel	Total karyawan 50 orang, sampel keseluruhan populasi
Alat Analisis	SPSS
Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh keseimbangan kerja-hidup dan kinerja karyawan.
Yang dirujuk dalam Penelitian ini	<i>Work Life Balance</i> , Kinerja

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2026)

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Konten Kreator

Kompetensi digital memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu, terutama pada era digital saat ini yang menuntut penggunaan teknologi dalam berbagai aktivitas pekerjaan. Individu yang memiliki kompetensi digital yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan inovatif.. Meskipun penelitian terdahulu lebih membahas pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai dalam organisasi formal, konsep tersebut tetap dapat direlevansikan dalam konteks content creator. Hal ini disebabkan karena baik pegawai maupun content creator sama-sama membutuhkan kemampuan digital untuk meningkatkan efektivitas dan

kualitas hasil kerja. Perbedaannya terletak pada output yang dihasilkan, yaitu pegawai menghasilkan kinerja dalam bentuk tugas organisasi, sedangkan konten kreator menghasilkan konten digital yang ditujukan untuk audiens di platform media sosial.

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja telah dibuktikan oleh, Andi Milu dengan judul Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pustakawan Di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin bahwa Hasil uji statistik menerima hipotesis bahwa terdapat hubungan pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompetensi digital (*e-Skills*), terhadap variabel kinerja pustakawan.

Berdasarkan temuan empiris tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompetensi Digital berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Konten Kreator

2.3.2 Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Konten Kreator

Work-life balance merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memungkinkan individu untuk bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan berlebih yang dapat menurunkan produktivitas.

Meskipun penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan kerja formal, konsep tersebut tetap dapat direlevansikan dalam konteks konten kreator. Hal ini disebabkan karena baik pegawai maupun konten kreator sama-sama membutuhkan keseimbangan kehidupan kerja agar dapat menjaga produktivitas dan kualitas kinerja. Perbedaannya terletak pada sifat pekerjaan, di mana konten kreator memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi namun juga memiliki tekanan psikologis berupa tuntutan kreativitas, konsistensi, dan keterlibatan audiens secara terus-menerus.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja telah dibuktikan oleh, Yuan Badrinto dengan judul penelitian Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja karyawan yang mediasi komitmen organisasi. Bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan hidup memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan temuan empiris tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H2: *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap KinerjaKonten Kreator

2.3.3 Hubungan Kompetensi Digital dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Konten Kreator

Kompetensi digital dan *work-life balance* merupakan dua faktor penting yang secara simultan dapat mempengaruhi kinerja individu, terutama dalam era digital yang menuntut kemampuan teknologi sekaligus pengelolaan kehidupan pribadi yang seimbang. Kompetensi digital berkaitan dengan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Tzafilkou et al. (2022), kompetensi digital mencakup keterampilan dalam mengelola informasi, komunikasi digital, serta pembuatan konten yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Meskipun penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada kinerja pegawai, hubungan antara kompetensi digital dan *work-life balance* tetap dapat direlevansikan dalam konteks konten kreator karena keduanya merupakan faktor penting yang secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja di era ekonomi digital saat ini. Kompetensi digital yang tinggi akan membantu konten kreator dalam menghasilkan konten yang lebih berkualitas, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan audiens, sehingga

meningkatkan performa kinerjanya. Di sisi lain, *work-life balance* yang baik akan menjaga stabilitas emosional, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan kreativitas dalam menghasilkan ide-ide konten. Kedua faktor ini saling berkaitan dalam mendukung optimalisasi kinerja konten kreator, di mana penguasaan teknologi tanpa keseimbangan hidup dapat menyebabkan kelelahan, sedangkan keseimbangan hidup tanpa kompetensi digital yang memadai dapat menghambat produktivitas.

Pengaruh Kompetensi Digital dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja telah dibuktikan oleh, Akbar dkk dengan judul Pengaruh Kompetensi Digital dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air minum Kota Langsa bahwa Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi digital dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kota Langsa, baik secara parsial maupun simultan.

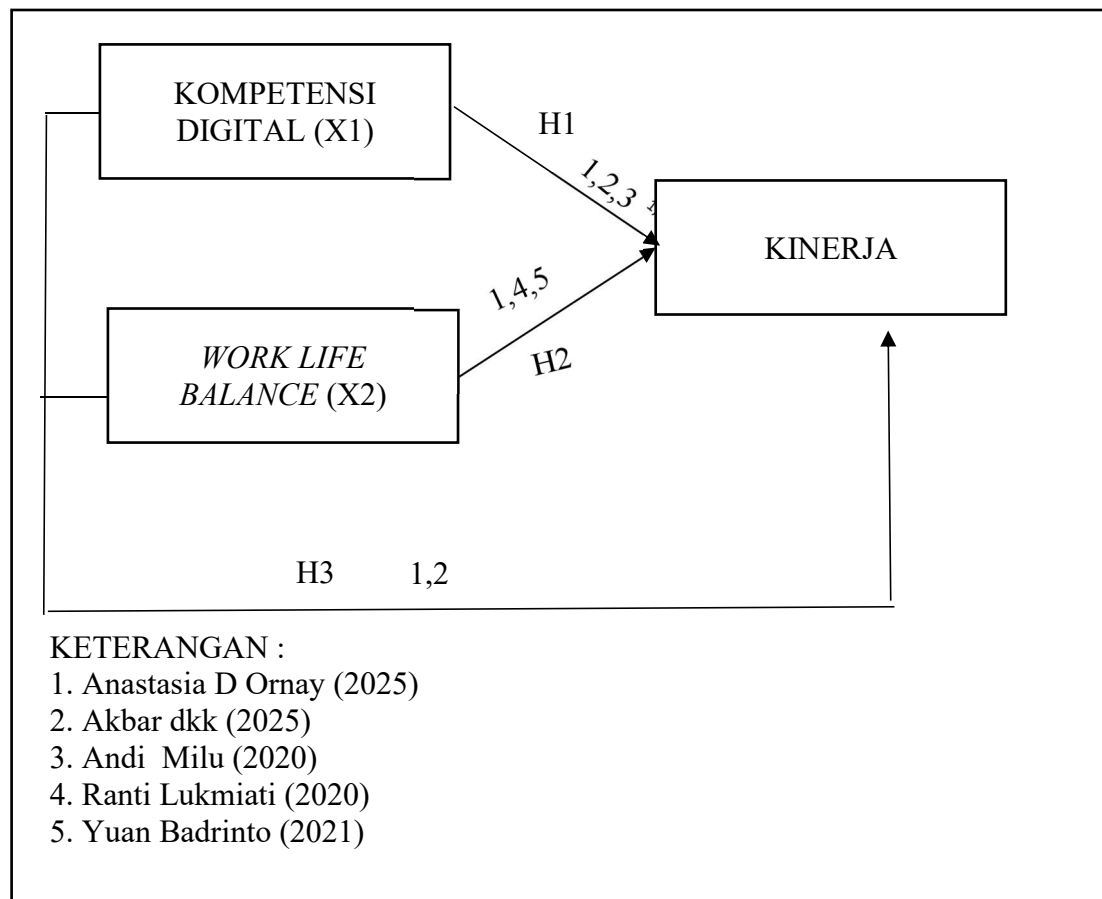
Berdasarkan temuan empiris tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H3: Kompetensi Digital dan *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Konten Kreator

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan keterkaitan antara fenomena, teori, penelitian terdahulu, variabel yang diteliti, alat analisa, hasil penelitian, kesimpulan dan saran. Dalam penelitian ini dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran yang menjelaskan bagaimana teori-teori dan hipotesis yang menghubungkan antara variabel bebas guna mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Hubungan-hubungan tersebut dapat digambarkan seperti dalam kerangka pemikiran berikut ini.



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (2026)

Gambar2.1
Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan mengetahui hubungan pengaruh antara variabel yang dibangun dalam model penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun Pelaksanaan penelitian skripsi ini direncanakan dalam tabel sebagai berikut:

[illegible]

27

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Konten Kreator yang ada di Kalimantan Utara.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kesimpulan yang diambil dari sampel tersebut akan diberlakukan untuk populasi. Pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan keterbatasan melakukan observasi terhadap seluruh sampel, untuk efisiensi waktu dan biaya untuk menghasilkan generalisasi terhadap populasi dan mengurangi kesalahan penelitian dalam pengambilan sampel.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2023) *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Teknik ini dipilih karena populasi konten kreator di Kalimantan Utara tidak diketahui secara pasti dan tidak tersedia data resmi yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam penentuan sampel. Oleh karena itu, peneliti menetapkan kriteria tertentu agar responden yang dipilih benar-benar relevan dengan penelitian yang dilakukan. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah konten kreator yang berdomisili di Kalimantan Utara, aktif membuat konten minimal selama enam bulan, serta memiliki akun media sosial yang digunakan secara aktif dalam kegiatan pembuatan konten.

Dengan demikian, sampel yang diperoleh diharapkan mampu memberikan data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3.4 Sumber Data

Menurut Tontowi (2019) menyebutkan bahwa terdapat dua jenis sumber data, antara lain:

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, artikel dan lainlain.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada teknik atau cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui empat metode utama, yaitu kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Keempat metode tersebut dipilih untuk memastikan adanya triangulasi data, sehingga hasil penelitian menjadi lebih tepat dan dapat dipertanggungjawabkan (Creswell & Creswell, 2023).

3.5.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2023) observasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap fenomena yang diteliti.

3.5.2 Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2023) menyatakan bahwa “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam”.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2023) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah.

3.5.4 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2023) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala Likert (1-5) yang mempunyai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skor Jawaban Kuisioner Berdasarkan Skala Likert

No	Pernyataan	Simbol	Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Dirancang Untuk Penelitian (2026)

3.6 Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2023) operasional variabel ialah suatu variabel berbentuk apapun yang diidentifikasi oleh peneliti dalam memperoleh informasi serta menarik kesimpulan darinya. Peneliti menerapkan dua variabel penelitian, sebagai berikut:

a. Variabel Independen (X)

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2023) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi digital(X1) dan *work life balance*(X2).

Menurut Ilomaki (2016) Kompetensi digital adalah kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital yang mencakup keterampilan teknis, kemampuan berpikir kritis, serta kemampuan untuk berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan digital. Menurut Andi Milu Marguna (2020) Indikator Kompetensi digital yaitu; Pengetahuan TIK, Keterampilan TIK, Kemudahan TIK, Tepat Waktu, Akurasi.

Menurut, Wayne (2017) Work-life balance adalah kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga keduanya tidak saling mengganggu dan justru saling mendukung. Menurut McDonald dan Bradley (2017) Indikator *Work-life balance* ;*Time Balance*, *Involvement balance*, *Satisfaction balance*.

b. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2023) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja.

Menurut Hasibuan (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang selama melakukan pekerjaannya; Itu tergantung pada keterampilan, kekuatan, dan kemampuan orang tersebut. Adapun Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (dalam Imelda, 2021) Kualitas Output, Kuantitas, Waktu Kerja, Kerjasama dengan tim kerja, Kemandirian, Komitmen Kerja

Untuk memperjelas dan memudahkan pemahaman mengenai pendefinisian operasional dari ketiga variabel dalam penelitian ini, berikut disajikan definisi operasional dalam Tabel 3.3:

Tabel 3.3
Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kompetensi Digital (X1)	Kompetensi digital adalah kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital yang mencakup keterampilan teknis, kemampuan berpikir kritis, serta kemampuan untuk berpartisipasi secara aktif dalam kehidupan digital. Menurut Ilomaki (2016)	1. Pengetahuan TIK 2. Keterampilan TIK 3. Kemudahan TIK 4. Tepat Waktu 5. Akurasi Menurut Andi Milu Marguna (2020)
<i>Work Life Balance</i> (X2)	Work-life balance adalah kondisi di mana individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga keduanya tidak saling mengganggu dan justru saling mendukung. Menurut, Wayne (2017)	1. <i>Time Balance</i> 2. <i>Involvement balance</i> 3. <i>Satisfaction balance</i> Menurut McDonald dan Bradley (2017)
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang selama melakukan pekerjaannya; Itu tergantung pada keterampilan, kekuatan, dan kemampuan orang tersebut. Menurut Hasibuan (2019)	1. Kualitas Output 2. Kuantitas 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama dengan tim kerja 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja Menurut Mangkunegara (dalam Imelda, 2021)

Sumber: Dirancang Untuk Penelitian(2026)

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Purwanto (dalam Sukendra, 2020) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Kesalahan menggunakan alat ukur akan berakibat kesalahan dalam menilai atau menginterpretasi sebuah fakta empiris. Alat ukur dalam penelitian manajemen seringkali bersifat kontigensi, yaitu

sangat tergantung dari fenomena sosial yang terus berubah dan situasi dan kondisinya relative bisa berbeda-beda disetiap tempat penelitian. Oleh karena itu, memilih alat ukur harus sesuai dengan variabel, dimensi dan indikator, lingkungan sosial penelitian dan harus memenuhi syarat-syarat keadaan (*reliability*) dan keabsahan (*validity*). Jika penggunaan instrument penelitian tidak sesuai , tidak reliable dan tidak valid, maka hasil penelitian patut untuk diragukan akurasinya (Tontowi,2016)

3.7.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sukendra (didalam Sucianur, 2023) merupakan indeks yang menunjukkan bahwa alat ukur itu memberikan hasil yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran atau benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diinginkan, sehingga dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menandakan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari Gambaran validitas yang seharusnya. Untuk mengetahui Tingkat validitas sebuah instrument penelitian yang relative muda adalah dengan menggunakan alat analisis *Korelast Pearson*, instrument dikatakan valid apabila jika nilai *Korelast Pearson* antara item dengan total item diatas 0,30 maka mengindikasikan instrument tersebut valid (Tontowi, 2016).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sukendra(2020) adalah ketepatan atau keakuratan dari suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Instrumen yang reliabel atau dapat dipercaya atau handal, akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Untuk mengetahui reliabilitas sebuah instrument penelitian yang relative mudah adalah dengan menggunakan *Alpha Cronbach* , Instrumen dikatakan reliabel apabila jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* diatas 0,60, maka mengindikasikan instrument tersebut reliabel (Tontowi,2016).

3.8 Metode Analisis Data

Ada dua metode statistik yang biasa digunakan dalam penelitian manajemen, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial: Statistik deskriptif adalah gambaran data lapangan dengan cara mempresentasikan data primer ke dalam tabulasi. Tujuannya untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel yang diteliti dan juga untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan persentase, serta untuk memperoleh gambaran umum tentang karakteristik dari responden pada objek penelitian (Tontowi, 2019).

Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan mengolah data statistika menggunakan bantuan program SPSS 29. SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows menurut Nofrizal (2019) adalah sebuah program computer yang digunakan untuk membuat analisis statistika.

Adapun pengujian yang dilakukan dalam SPSS meliputi Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, dan Uji Hipotesis.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sunjoyo dkk (dalam Suciana 2023) Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda yang berbasis OLS (*Ordinary Least Square*). Uji Asumsi Klasik merupakan syarat yang harus dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data , multikololineritas, dan heteroskeditisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas

dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik Normal *Probability Plot*.

b. Uji Multikoloneritas

Menurut Ghazali (2016) uji multikoloneritas adalah melihat adanya atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel bebas dari suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebasnya maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya terganggu. Kriteria pengambilan Keputusan adalah:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $>0,1$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonearitas pada penelitian tersebut
- 2) Jika nilai *Tolerance* $<0,1$ dan $VIF > 10$, maka terdapat multikolonearitas pada penelitian tersebut.

c. Uji heterokedasitas

Menurut Ghazali (2016) Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan loain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Langkah untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat salah satunya dengan Uji *Glesjer*. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 . Apabila nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikansi, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas dan begitu juga sebaliknya.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2023) Regresi berganda adalah sebagai berikut: Aanalisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan

bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan tiga atau lebih variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Rumus matematikanya adalah sebagai berikut:

$$Y=a+\beta_1X_1+\beta_2X_2+e$$

Keterangan :

Y: Variabel terikat (Kinerja)

a: Konstanta

X1: Variabel Kompetensi Digital

X2: Variabel *Work Life Balance*

β_1 : Koefisien Regresi Variabel Kompetensi Digital

β_2 : Koefisien Regresi Variabel *Work Life Balance*

e: error

3.8.3 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (UJI T)

Menurut Ghozali (2016) Uji statistic pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Selain nilai signifikansi, uji t juga dapat dilihat dari perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan Tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah digunakan dengan Tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df=n-k$.

Kriteria pengujian:

- a. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$. H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

b. $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel independen tidak mempengaruhi dependen secara signifikan.

b. Uji *Simultan* (Uji F)

Menurut Sugiyono (2023) Uji F adalah pengujian dalam model secara Bersama-sama terhadap koefisien regresi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat di terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi, dengan memperhatikan Tingkat signifikan yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama antara variabel bebas (independent) terhadap variabel (dependent). Selain itu, Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat pembilang $df(1) = k-1$ dan derajat penyebut $df(2) = n-k$ dengan n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Uji F bisa juga dilakukan dengan bantuan software SPSS dan dapat dilihat pada tabel ANOVA dalam kolom sig.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* (R^2) pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik

Daftar Pustaka

- Adiyanti, & Rosmiati. (2024). *Konsep dan pengembangan kompetensi dalam dunia kerja modern*. Jakarta: Penerbit Akademika.
- Anwar Prabu dalam Suriansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arifin, A. P., Fuad, M., & Zati, M. R. (2025). *Pengaruh kompetensi digital dan work life balance terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Kota Langsa*. J-CEKI: Jurnal
- Cendekia Ilmiah, 5(1), 1552–1561. Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London:
- Kogan Page. Asnora, F.H. (2024). *Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Perusahaan*.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- D'Ornay, A. (2025). *Pengaruh kompetensi dan work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Parepare*. Jurnal Pabean, 7(2).
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2017). *Fundamentals of human resource management* (12th ed.). New York: Wiley.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education Limited.
- European Commission. (2017). *European framework for the digital competence of citizens (DigComp 2.1)*. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2022). *DigComp 2.2: The digital competence framework for citizens – With new examples of knowledge, skills and attitudes*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2017). Work–family balance: A review and extension of the literature. In T. D. Allen & L. T. Eby (Eds.), *The Oxford handbook of work and family* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ilomäki, L., Paavola, S., Lakkala, M., & Kantosalo, A. (2016). Digital competence – An emergent boundary concept for policy and educational research. *Education and Information Technologies*, 21(3), 655–679.
- Imelda, Dewi Qomariah. Dkk. (2021). Motivasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Usaha Petani Lokal Lahan Pasang Surut Di Desa SP Tanjung Buka Jurnal Wawasan Manajemen. Vol.9 Nomor 3.
- M. Joseph Sirgy, M. J., & Dong-Jin Lee, D. J. (2018). *Work-life balance: An integrative review*. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254.
- Marguna, A. M., & Sangiasseri. (2020). *Pengaruh kompetensi digital (e-skills) terhadap kinerja pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin*. JUPITER, 17(2), 104–112.
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). New York: McGr Hill Education.
- Nur Azzah. (2024). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan*. Skripsi. Universitas Darmajaya.
- Delecta, P. (2017). *Work-life balance*. *International Journal of Applied Research*, 3(5), 113–118.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2018). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Agriculture Sciences*, 3(2), 1–17.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254.
- Sugiyono. (2023a). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D.
- Sugiyono. (2023b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Ke3. Alfabeta
- Tontowi Jauhar Arif. 2016. Buku Ajar Penelitian Kuantitatif. Penerbit: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas Kaltara. Tanjung Selor.
- Tzafilkou, K., Perifanou, M., & Economides, A. A. (2022). Development and validation of students' digital competence scale. *Education an*
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J. A. M., Van Dijk, J. A. G. M., & De Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century digital skills: A large-scale survey among working professionals. *Computers in Human Behavior*, 72, 577–588.
- Wayne, J. H. (2017). Work–life balance and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 305–323.