

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat serta hidayah-Nya terutama nikmat keselamatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Otonomi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Work From Home* (WFH) Sebagai Variabel Moderasi (Sensus Pada Pegawai Badan Pusat Statistik/BPS Kabupaten/Kota Wilayah Pengembangan Priangan Timur)**.

Tentunya dalam proses penyusunan Tesis ini tidak terlepas dari pengarahan serta bimbingan, bantuan, semangat dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam hal ini secara khusus penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada:

1. Suami Ashari Munawir yang selalu mendo'akan, membantu, dan memberikan semangat kepada penulis.
2. Kedua orang tua dan mertua yang selalu mendo'akan penulis.
3. Anak-anak tercinta Razqa Firaz Mu'afa dan Razqya Afiza Biandari yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
4. Adik Firda Aulia yang selalu mendo'akan, membantu, dan memberikan semangat kepada penulis.
5. Prof. Dr. H. Rudi Priyadi, Ir., M.S., selaku Rektor Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

6. Dr. H. Ade Komaludin, S.E., M.Sc., selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Siliwangi Tasikmalaya dan sekaligus Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan koreksi kepada penulis.
7. Dr. Jajang Badruzaman, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Direktur I Pasca Sarjana Universitas Siliwangi Tasikmalaya dan sekaligus Dosen Penelaah yang telah memberikan pengarahan dan koreksi kepada penulis.
8. Dr. H. Gumilar Mulya, Drs., M.Pd., selaku Wakil Direktur II Pasca Sarjana Universitas Siliwangi Tasikmalaya.
9. Prof. Dr. H. Kartawan, S.E., M.P., selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan koreksi kepada penulis.
10. Dr. Yusuf Abdullah, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Magister Manajemen.
11. Prof. Dr. H. Deden Mulyana, S.E., M.Si. selaku Dosen Penelaah yang telah memberikan pengarahan dan koreksi kepada penulis.
12. Dr. Dedi Rudiana, S.E., M.P. selaku Dosen Penelaah yang telah memberikan pengarahan dan koreksi kepada penulis.
13. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pascasarjana Universitas Siliwangi.
14. Kepala BPS Kota Tasikmalaya, BPS Kabupaten Tasikmalaya, BPS Kabupaten Ciamis, BPS Kabupaten Garut, dan BPS Kota Banjar yang memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
15. Pegawai di lingkungan BPS Kota Tasikmalaya, BPS Kabupaten Tasikmalaya, BPS Kabupaten Ciamis, BPS Kabupaten Garut, dan BPS Kota Banjar yang berpartisipasi dalam penelitian.

16. Sahabat seperjuangan Etik Isnaeni yang selalu membantu, mendo'akan, dan memberi semangat kepada penulis.
17. Teman-teman MM angkatan 2020.
18. Seluruh pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun Tesis ini, namun penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, saran, dan kritik demi perbaikan.

Akhir kata, penulis berharap mudah-mudahan Tesis ini bermanfaat. Semoga bantuan, dukungan dari berbagai pihak yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah yang mendapatkan ridlo Allah SWT, Aamiin.

Tasikmalaya, Maret 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
<i>ABSTRACT</i>	iii
ABSTRAK	iv
PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian.....	23
1.4 Kegunaan Hasil Penelitian	24
1.4.1 Aspek Teoritis (Pengembangan Ilmu)	24
1.4.2 Aspek Praktis (Terapan Ilmu).....	25
1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian	26
1.5.1 Lokasi Penelitian.....	26
1.5.2 Jadwal Penelitian	27
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	28
2.1 Kajian Pustaka	28
2.1.1 Kinerja (<i>Job Performance</i>)	28
2.1.1.1 Pengertian Kinerja (<i>Job Performance</i>)	28

2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	33
2.1.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i> /WLB).....	41
2.1.3 Otonomi Kerja atau <i>Job Autonomy</i>	53
2.1.4 <i>Work From Home</i> (WFH).....	57
2.2 Penelitian Terdahulu.....	67
2.3 Kerangka Pemikiran	85
2.4 Hipotesis.....	89
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	91
3.1 Objek Penelitian	91
3.1.1 Informasi Umum.....	91
3.1.2 Visi dan Misi.....	92
3.1.3 Struktur Organisasi	93
3.2 Metode Penelitian.....	94
3.2.1 Operasionalisasi Variabel	94
3.2.1.1 Variabel Terikat (Laten Endogen)	95
3.2.1.2 Variabel Bebas (Laten Eksogen).....	95
3.2.1.3 Variabel Moderator	97
3.2.2 Jenis Data.....	101
3.2.3 Teknik Penarikan Sampel	103
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	105
3.2.5 Model Penelitian.....	107
3.2.6 Teknik Analisis Data	110
3.2.6.1 Analisis Deskriptif	111
3.2.6.2 Analisis Verifikatif.....	112
3.2.6.2.1 <i>Partial Least Square</i> (PLS)	113
3.2.6.2.2 Model Pengukuran dan Model Struktural	115
3.2.6.2.3 Konstruksi Reflektif dan Formatif.....	117
3.2.6.2.4 Analisis SEM Dengan Efek Moderasi.....	120
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	126
4.1 Hasil.....	126

4.1.1 Karakteristik Responden.....	126
4.1.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) pada Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Wilayah Pengembangan Priangan Timur	130
4.1.3 Otonomi Kerja (<i>Job Autonomy</i>) pada Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Wilayah Pengembangan Priangan Timur	137
4.1.4 <i>Work From Home</i> (WFH) pada Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Wilayah Pengembangan Priangan Timur	143
4.1.5 Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Wilayah Pengembangan Priangan Timur	150
4.2 Pembahasan	156
4.2.1 Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>), Otonomi Kerja (<i>Job Autonomy</i>), <i>Work From Home</i> (WFH), dan Kinerja Pegawai BPS Kabupaten/Kota Wilayah Pengembangan Priangan Timur.....	156
4.2.2 Pengujian Hipotesis	160
4.2.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) Terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten/Kota Wilayah Pengembangan Priangan Timur (H_1).....	173
4.2.2.2 Pengaruh Otonomi Kerja (<i>Job Autonomy</i>) Terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten/Kota Wilayah Pengembangan Priangan Timur (H_2)	174
4.2.2.3 Pengaruh <i>Work From Home</i> (WFH) terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Wilayah Pengembangan Priangan Timur (H_3). 176	
4.2.2.4 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>), Otonomi Kerja (<i>Job Autonomy</i>), Dan <i>Work From Home</i> (WFH) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten/Kota Wilayah Pengembangan Priangan Timur (H_4). 177	
4.2.2.5 Pengaruh <i>Work From Home</i> (WFH) Dalam Memoderasi Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) Terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten/Kota Wilayah Pengembangan Priangan Timur (H_5).....	179
4.2.2.6 Pengaruh <i>Work From Home</i> (WFH) Dalam Memoderasi Hubungan Otonomi Kerja (<i>Job Autonomy</i>) Terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten/Kota Wilayah Pengembangan Priangan Timur (H_6). 182	
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	185

5.1 Simpulan.....	185
5.2 Saran.....	187
DAFTAR PUSTAKA.....	191
LAMPIRAN.....	200
RIWAYAT HIDUP	241

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Hal
1.1	Hambatan Selama Work From Home (WFH)	13
1.2	Persentase Penggunaan Data BPS oleh K/L/OPD untuk Perencanaan, Monitoring, Evaluasi Pembangunan dan Kepuasan Konsumen terhadap Sarana dan Prasarana menurut BPS Kabupaten/Kota wilayah Priangan Timur	19
2. 1	Penelitian Terdahulu	67
3. 1	Operasionalisasi Variabel	98
3.2	Jumlah Populasi Pegawai Menurut Satker BPS Kabupaten/Kota di Wilayah Priangan Timur.....	104
3. 3	Skala Pengukuran Likert.....	106
3. 4	Kesimpulan Klasifikasi Variabel Moderasi	110
3. 5	Kelas Interval.....	112
4. 1	Klasifikasi Penilaian Indikator Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	132
4. 2	Klasifikasi Penilaian Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ..	133
4. 3	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja... ..	134
4. 4	Klasifikasi Penilaian Indikator Variabel Otonomi Kerja.....	138
4. 5	Klasifikasi Penilaian Variabel Otonomi Kerja	139
4. 6	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Otonomi Kerja.....	140

4. 7	Klasifikasi Penilaian Indikator Variabel Work From Home (WFH)...	145
4. 8	Klasifikasi Penilaian Variabel Work From Home (WFH)	146
4. 9	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Work From Home (WFH).....	146
4. 10	Klasifikasi Penilaian Indikator Variabel Kinerja.....	151
4. 11	Klasifikasi Penilaian Variabel Kinerja	152
4. 12	Rekapitulasi Tanggapan Variabel Kinerja	153
4. 13	Construct Reliability and Validity	165
4. 14	Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion.....	166
4. 15	Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian: Path Coefficients, Mean, STDEV, T-Values, P-Values	168
4. 16	Uji Goodness Fit Model.....	170
4. 17	Nilai Effect Size (f2).....	170
4. 18	Collinearity Statistics (VIF).....	171

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Hal
1.1	Capaian Kinerja Indikator Sasaran BPS Tahun 2016-2020, (BPS RI, 2021, p. 15), diolah.....	8
1.2	Jumlah ASN BPS Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Barat menurut Wilayah Pengembangan/WP (Laporan Kinerja BPS Provinsi Jawa Barat, 2020, p. 10), diolah	11
2.1	Hubungan Kinerja Individu, Kelompok dan Organisasi (Haryono, 2018, p. 13).....	31
2.2	Model Kinerja Individu (Haryono, 2018, p. 19)	34
2.3	Keseimbangan kehidupan kerja (Shobitha, P., & Sudarsan, 2014, p. 1).....	45
2.4	Kerangka Pemikiran	89
3.1	Model Struktural dengan Efek Moderasi Variabel X ₃ sebagai Moderator (Satrianto, 2020, p. 6)	107
3.2	Model Persamaan Struktural Penelitian	108
3.3	Tahapan Analisis Menggunakan PLS-SEM (Ghozali, 2021, p. 43)	122
4.1	Pegawai BPS Wilayah Pengembangan Priangan Timur Berdasarkan Satuan Kerja BPS Kabupaten/Kota	126
4.2	Pegawai BPS Wilayah Pengembangan Priangan Timur Berdasarkan Jabatan	127

4. 3	Pegawai BPS Wilayah Pengembangan Priangan Timur Berdasarkan Jenis Kelamin	128
4. 4	Pegawai BPS Wilayah Pengembangan Priangan Timur Berdasarkan Kelompok Umur	128
4. 5	Pegawai BPS Wilayah Pengembangan Priangan Timur Berdasarkan Pendidikan	129
4. 6	Pegawai BPS Wilayah Pengembangan Priangan Timur Berdasarkan Kepemilikan Anak Balita (< 5 tahun)	149
4. 7	Pegawai BPS Wilayah Pengembangan Priangan Timur Berdasarkan Kepuasan Dalam Menjalani Kehidupan Pekerjaan Dan Kehidupan Pribadi Saat WFH.....	158
4. 8	Model Persamaan Struktural Penelitian Dengan Efek Moderasi	161
4. 9	Model Pengukuran (Outer Model) Awal Dengan Efek Moderasi Sebelum Drop Indikator	163
4. 10	Model Pengukuran (Outer Model) Dengan Efek Moderasi Setelah Drop Indikator	164
4. 11	Model Struktural (Inner Model) Dengan Efek Moderasi Setelah Drop Indikator	172

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	200
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	201
Lampiran 3. Rekapitulasi Data Penelitian.....	209
Lampiran 4. Uji Outer Model (Validitas dan Reliabilitas) Efek Moderasi.....	235
Lampiran 5. Uji Inner Model (Model Struktural) Efek Moderasi	239