

Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh *Work From Home*, *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19

Sarmijan¹, Tiarapuspa², Ikhwan HS³

¹Universitas Terbuka UPBJJ Jakarta

²Universitas Trisaksi

³Universitas Gunadarma

Article Info

Article history:

Received : 9 Juni 2022

Publish : 14 July 2022

Keywords:

work from home

work life balance

compensation

employee performance

gender

Info Artikel

Article history:

Diterima : 9 Juni 2022

Publis : 14 July 2022

Abstract

The purpose of this study is to analyze the role of gender as a moderating variable of the effect of work from home, work life balance and compensation on the performance of the Treasury Office employees in Bandung during the Covid-19 pandemic. The census method was used to get the sampling, with the total samples were 128 respondents. Variable measurements were carried out using a Likert scale. Data analysis used descriptive statistical analysis and moderated linear regression. The results showed that partially work from home, work life balance, and compensation had a significant effect on employee performance. The gender moderates the effect of work from home, work life balance, and compensation on employee performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran gender sebagai variabel moderasi pengaruh *work from home*, *work life balance*, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Perbendaharaan di Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dengan jumlah sampel sebanyak 128 responden. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linier moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work from home*, *work life balance*, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gender memoderasi pengaruh *work from home*, *work life balance*, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Sarmijan

Universitas Terbuka UPBJJ Jakarta

Email: prisanindya@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Penyebaran Covid-19 berdampak pada aspek politik, ekonomi, sosial, budaya pertahanan dan keamanan serta kesejahteraan masyarakat masyarakat di Indonesia. Sebagai upaya penanggulangan dan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar. Menindaklanjuti Peraturan Pemerintah tersebut, Kementerian Keuangan melalui Surat Edaran Nomor 12/MK.1/2021 tentang Penegasan Kembali Ketentuan dalam rangka Pencegahan dan Penanganan Covid-19 di Lingkungan Kementerian Keuangan salah satunya adalah pengaturan/pengetatan pegawai yang bekerja dari kantor (*work from office*). Untuk unit kerja/Satker yang tidak berkaitan dengan layanan publik, pada prinsipnya seluruh pegawai ditugaskan bekerja dari rumah (*work from home*) dengan memperhatikan perkembangan harian

kasus Covid-19 yang terjadi di unit kerja/Satker dan wilayahnya. Sedangkan unit kerja/Satker yang berkaitan dengan layanan publik, jumlah pegawai yang ditugaskan bekerja di kantor diupayakan seminimal mungkin dengan tetap mempertimbangkan berjalannya layanan publik.

Direktorat Jenderal Perbendaharaan merupakan unit eselon I di Kementerian Keuangan yang mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan badan layanan umum, akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaan tugas tersebut Direktorat Jenderal Perbendaharaan memiliki kantor vertikal yang ada di kota Bandung. Dimasa pandemi Covid-19 kantor perbendaharaan yang ada di kota Bandung menerapkan pelaksanaan tugas secara *work from home*.

Penilaian kinerja pegawai pada Kantor Perbendaharaan di Kota Bandung diperoleh dari hasil perhitungan capaian indikator kinerja utama dalam satu kontrak kinerja dan capaian nilai perilaku. Nilai perilaku merupakan penilaian yang dilakukan oleh atasan langsung, rekan kerja dan/atau bawahan yang meliputi setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai dalam menunjukkan kinerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan capaian nilai kinerja pegawai tahun 2020 pada salah satu kantor perbendaharaan di kota Bandung mengalami penurunan sebesar 53,3% dibandingkan tahun 2019.

Penelitian dengan menggunakan variabel kinerja telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya oleh Nasution *et al.*, (2020), Pristiyo (2020), Suranto (2020) mengenai pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai dengan pendekatan kuantitatif dengan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work from home* terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ramos *et al.*, (2020) dan Ariska (2021) menyatakan bahwa *work from home* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Keino *et al.*, (2016), Mendis *et al.*, (2017), Herlambang *et al.*, (2019), Sidik (2019) dan Lukmiati *et al.*, (2020) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Saifullah (2020) membuktikan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah *et al.*, (2020) membuktikan bahwa *work life balance* dan variabel kinerja tidak memiliki hubungan. Wairooy *et al.*, (2017), Fadillah (2017), Dianita (2018), Dwianto *et al.*, (2019), dan Astuti *et al.*, (2019) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Katidjan *et al.*, (2017) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian tersebut masih terdapat perbedaan hasil dimana tidak semua variabel *work from home*, *work life balance* dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu pada penelitian sebelumnya kinerja yang diteliti tidak mengikutsertakan gender sebagai variabel pemoderasi. Sehingga peneliti ingin meneliti kinerja yang dipengaruhi oleh *work from home*, *work life balance* dan kompensasi dengan menggunakan gender sebagai variabel moderasi.

Istilah gender berasal dari kata *gen* yang artinya pembawa sifat embrio laki-laki maupun perempuan. Gender diketengahkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan mana perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan (biologis) sebagai ciptaan Tuhan dan mana yang merupakan bentuk budaya yang di konstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan (Utami *et al.*, 2020). Perbedaan ini sangat penting, karena selama ini sering salah mencampuradukan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrat dan tidak berubah dengan ciri-ciri manusia yang bersifat non kodrat (gender) yang sebenarnya bisa berubah atau diubah (Hayati 2011). Penelitian gender sebagai variabel moderasi telah banyak dilakukan antara lain oleh Utami *et al.*, (2020) dengan hasil bahwa gender belum teruji sebagai pemoderasi komitmen organisasional, organizational citizenship behavior terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Archer *et al.*, (2019) menyatakan bahwa gender mampu memoderasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian *et al.*, (2020) menyatakan bahwa gender berhasil memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa tidak semua hasil penelitian menyatakan gender dapat memoderasi variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini

dapat terjadi kemungkinan disebabkan karena konteks penelitian dilakukan ditempat yang berbeda sehingga diperoleh hasil yang berbeda pula. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana gender memoderasi pengaruh *work from home*, *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Perbendaharaan di Kota Bandung pada masa pandemi Covid-19 yang belum diteliti pada penelitian sebelumnya.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Moeheriono (2014), Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Secara umum *work from home* dapat diartikan cara bekerja karyawan di luar kantor. *Work from home* adalah melakukan pekerjaan yang biasanya dikerjakan dikantor untuk dikerjakan dirumah. Sehingga tidak perlu datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Ashal, 2020). *Work from home* didefinisikan sebagai alternatif bekerja yang fleksibel di mana karyawan melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya serta melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sebagian besar dari luar gedung kantor, di rumah atau bisa di manapun, dengan menggunakan media teknologi informasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerjanya, Dua *et al.*, (2020). Konsep *work from home* adalah sebuah konsep kerja di mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dari rumah (Salain *et al.*, 2021). Implementasi *work from home* yang diterapkan pada masa pandemi Covid-19 memunculkan kendala yang salah satunya terkait dengan pencapaian kinerja pegawai. Ada juga pegawai yang beranggapan bahwa *work from home* sama dengan cuti, sehingga kinerjanya menjadi rendah karena waktu yang ada tidak dipergunakan sebagaimana mestinya Suranto (2020). Adapun kendala dan masalah yang dialami pegawai diantaranya adalah waktu bekerja yang lebih lama dibandingkan dengan bekerja secara *work from office*. Bertambahnya biaya rumah tangga baik listrik, pulsa dan lain sebagainya. Tidak tersedianya cukup ruang, serta suasana yang mendukung untuk bekerja dirumah. Kualitas internet yang kurang memadai. Perangkat tidak lengkap atau kurang dukungan teknis (Mungkasa, 2020).

Menurut Mendis *et al.*, (2017), *work life balanced* adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan pola kerja dari karyawan agar dapat menjalankan urusan tanggung jawab mereka di rumah dengan di perusahaan agar dapat berjalan seimbang. Menurut Andini *et al.*, (2017), *work life balance* adalah bentuk kebijakan dari perusahaan agar karyawan bebas mengatur waktu antara di tempat kerja dengan waktu untuk mengatur keperluan lain di luar perusahaan seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi, dan lain-lain.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016). Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Astuti *et al.*, (2019) pemberian kompensasi yang adil dan tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Kantor Perbendaharaan yang ada di kota Bandung. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Kantor Perbendaharaan di kota Bandung berjumlah 140 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana semua populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Untuk mendapatkan data, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih sebagai sampel. Kuesioner dibuat dalam bentuk *google form* yang dibagikan langsung kepada

responden dan responden diminta untuk menjawab salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Disediakan lima pilihan jawaban untuk masing-masing pernyataan kuesioner. Penilaian jawaban dengan menggunakan skala likert dengan pemberian skor 1 sampai 5 untuk setiap jawaban. Data mentah diolah dengan menggunakan SPSS versi 22.

Adapun indikator variabel *work from home* yang dijadikan pernyataan dalam penelitian ini diadaptasi dari Farrell (2017) dan Gadecki *at el.*, (2018) terdiri dari 11 butir pernyataan. Sedangkan indikator variabel *work life balance* terdiri dari 10 butir pernyataan yang diadaptasi dari McDonald *et al.*, (2005) dan Fisher *et al.*, (2009). Indikator variabel kompensasi terdiri dari 8 butir pernyataan yang diadaptasi dari Simamora (2004) dan Darsono *et al.*, (2011). Selajutnya indikator variabel kinerja diadaptasi dari Mangkunegara (2009) dan Bangun (2012) terdiri dari 13 butir pernyataan.

Factor loading atau korelasi butir pernyataan dengan jumlah sampel 128 adalah 0,50 (Hair *et al.*, 2014). Reliabilitas pada instrumen penelitian dapat dilihat dari *alpha cronbach*. Suatu variabel disebut reliabel bila nilai *alpha cronbach* (α) > 0,60 (Sugiono, 2014).

Teknik analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi moderasi (*moderated regression analysis*). Bentuk regresi ini dirancang untuk menentukan hubungan antar dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel ketiga (variabel moderasi). Adapun rumus persamaan *moderated regression analysis* sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \beta_3.X3 + \beta_4.Z + \beta_5.X1Z + \beta_6.X2Z + \beta_7.X3Z + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Konstanta
- X1 = *Work Frome Home*
- X2 = *Work Life Balance*
- X3 = Kompensasi
- Z = Gender
- $\beta_1 - \beta_7$ = Koefisien Regresi
- X1Z-X3Z= Interaksi antara *work frome home*, *work life balance*, kompensasi dengan gender
- e = *Error*

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Karakteristik demografi yang digunakan dalam penelitian ini adalah gender, usia, jenjang pendidikan, dan masa kerja yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1. Deskripsi Responden

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	%
1.	Gender	Laki-laki	64	50,0
		Perempuan	64	50,0
		Jumlah	128	100,0
2.	Usia	20-30 tahun	2	1,6
		> 30-40 tahun	30	23,4
		> 40-50 tahun	35	27,3
		> 50-60 tahun	61	47,7
		Jumlah	128	100,0
3.	Pendidikan	SMP	1	0,8
		SMA	30	23,4
		Diploma I	5	3,9
		Diploma III	16	12,5
		Diploma IV atau S1	63	49,2

		S2	13	10,2
Jumlah			128	100,0
4.	Masa kerja	< 10 Tahun	9	7,0
		> 10-20 Tahun	25	19,5
		> 20-30 Tahun	38	27,7
		> 30 Tahun	56	43,8
Jumlah			128	100,0

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.1 dapat dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 128 orang, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64 orang (50%) dan perempuan 50%, apabila dilihat dari usia persentase jumlah pegawai pada kantor perbendaharaan di kota Bandung didominasi oleh pegawai yang usianya lebih dari 50-60 tahun (47,7%) yaitu sebanyak 61 orang pegawai. Sedangkan berdasarkan pendidikan jumlah responden 63 orang berpendidikan Diploma IV/ Strata 1 (49,2%). Selanjutnya, terdapat 56 orang (43,8%) dengan masa kerja lebih dari 30 tahun.

Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Instrumen

No.	Variabel	Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Keputusan		
1.	<i>Work From Home</i> (X1)	WFH3	0,531	Valid		
		WFH4	0,735	Valid		
		WFH5	0,852	Valid		
		WFH6	0,844	Valid		
		WFH7	0,829	Valid		
		WFH8	0,855	Valid		
		WFH9	0,787	Valid		
		WFH11	0,845	Valid		
		2.	<i>Work Life Balance</i> (X2)	WLB1	0,682	Valid
				WLB7	0,784	Valid
				WLB8	0,806	Valid
WLB9	0,821			Valid		
WLB10	0,896			Valid		
3.	Kompensasi (X3)	KMP1	0,688	Valid		
		KMP2	0,740	Valid		
		KMP5	0,721	Valid		
		KMP6	0,802	Valid		
		KMP7	0,543	Valid		
		KMP8	0,552	Valid		
4.	Kinerja (Y)	KNJ1	0,843	Valid		
		KNJ2	0,772	Valid		
		KNJ3	0,800	Valid		
		KNJ4	0,783	Valid		
		KNJ5	0,884	Valid		
		KNJ6	0,891	Valid		
		KNJ7	0,664	Valid		
		KNJ8	0,675	Valid		
		KNJ10	0,673	Valid		
		KNJ11	0,819	Valid		
		KNJ12	0,840	Valid		
		KNJ13	0,898	Valid		

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji validitas sebagaimana tabel 3.2 tersebut keseluruhan indikator telah memiliki nilai *factor loadings* yang lebih besar dari 0,50 (Hair *et al.*, 2014) maka dapat disimpulkan semua indikator valid

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item/ Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work From Home (X1)	8	0,842	Reliabel
Work Life Balance (X2)	5	0,848	Reliabel
Kompensasi (X3)	6	0,728	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	12	0,949	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel 3.3 menunjukkan bahwa variabel *work from home*, *work life balance*, kompensasi dan kinerja memiliki nilai *coefficient cronbach's alpha* > 0,60 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis)

Tabel 3.4. Hasil Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,810	,315			6,737	,000
WFH (X1)	,353	,183	,467		3,925	,048
WLB (X2)	,057	,124	,095		2,463	,005
KMP (X3)	,293	,172	,307		3,702	,031
GENDER (Z)	,046	,045	,070		3,024	,008
WFH_GENDER (X1Z)	,093	,126	,607		2,739	,011
WLB_GENDER (X2Z)	,051	,089	,276		2,566	,013
KMP_GENDER (X3Z)	,126	,113	,832		3,116	,026
R Square						,471
Adjusted R Square						,444
F Hitung						17,935
Sig. F						,000

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel 3.4 dapat diketahui persamaan regresi moderasi yang terbentuk yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \beta_3.X3 + \beta_4.Z + \beta_5.X1Z + \beta_6.X2Z + \beta_7.X3Z + e \dots\dots\dots(2)$$

$$Y = 1,810 + 0,353X1 + 0,057X2 + 0,293X3 + 0,046Z + 0,093X1Z + 0,051X2Z + 0,126X3Z$$

Nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,353 berarti bahwa apabila variabel *work from home* (X1) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0,057 berarti bahwa apabila variabel *work life balance* (X2) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Nilai koefisien regresi (β_3) sebesar 0,293 berarti bahwa apabila variabel Kompensasi (X3) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Nilai koefisien regresi (β_4) sebesar 0,046 berarti bahwa apabila variabel gender (Z) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Nilai koefisien regresi (β_5) sebesar 0,093 berarti bahwa apabila variabel interaksi *work from home* dan gender (X1Z) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Nilai koefisien regresi (β_6) sebesar 0,051 berarti bahwa apabila variabel interaksi *work life balance* dan gender (X2Z) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap. Nilai koefisien regresi (β_7) sebesar 0,126 berarti

bahwa apabila variabel interaksi kompensasi dan gender (X3Z) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Nilai koefisien regresi (β_4) signifikansinya $0,008 < 0,05$ (signifikan), berarti gender (Z) merupakan variabel moderasi karena nilai koefisien regresi β_4 signifikan. β_1 positif, β_2 positif, β_3 positif, β_5 positif signifikan, β_6 positif signifikan, β_7 positif signifikan, maka gender sebagai pemoderasi yang memperkuat pengaruh dari *work from home*, *work life balance* dan kompensasi pada kinerja.

Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Tabel 3.5. Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,524	4	1,087	17,935	,000 ^b
Residual	7,335	123	,061		
Total	13,859	127			

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil perhitungan F hitung sebesar 17,935 sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$; df regresi = 4; df residual = 123) adalah sebesar 2,45. Hasil tersebut berarti bahwa F hitung $>$ F tabel ($17,935 > 2,45$). Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil tersebut menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak, dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara *work from home*, *work life balance*, kompensasi dan gender secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,686 ^a	,471	,444	,246

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil tabel 3.6 diketahui hasil koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,471 yang menunjukkan bahwa 47,1% kinerja dipengaruhi oleh *work from home*, *work life balance*, kompensasi dan gender sementara sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas secara individu dapat berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil perhitungan variabel *work from home* (X1) diperoleh nilai t hitung ($3,925 >$ t tabel ($1,97944$)) dan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa *work from home* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution *et al.* (2020), Pristiyono (2020), Suranto (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work from home* terhadap kinerja pegawai. Semakin bertambah *work from home* semakin baik pula kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Ramos *et al.*, (2020) dan Ariska (2021) yang menyatakan *work from home* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan variabel *work life balance* (X2) diperoleh nilai t hitung ($2,463 >$ t tabel ($1,97944$)) dan nilai signifikansi sebesar sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mendis *et al.*, (2017) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan level eksekutif pada PT Industri Telekomunikasi di Sri Lanka. Lukmiati *et al.*, (2020) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin meningkat *work life balance* akan menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Keino *et al.* (2016), Herlambang *et al.*

(2019), Sidik (2019) dan Saifullah (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan variabel kompensasi (X3) diperoleh nilai t hitung (3,702) > t tabel (1,97944) dan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wairooy *et al.*, (2017), Fadillah (2017), Dianita (2018), Dwianto, *et al.*, (2019), dan Astuti *et al.*, (2019) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Katidjan, *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peran gender dalam memoderasi pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis regresi moderasi untuk variabel interaksi *work from home* dan gender (X1Z) diperoleh nilai t hitung (2,739) > t tabel (1,97944) dan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa gender memoderasi pengaruh *work from home* terhadap kinerja pegawai.

Peran gender dalam memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis regresi moderasi untuk variabel interaksi *work life balance* dan gender (X2Z) diperoleh nilai t hitung (2,566) > t tabel (1,97944) dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa gender memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai.

Peran gender dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis regresi moderasi untuk variabel interaksi kompensasi dan gender (X3Z) diperoleh nilai t hitung (3,116) > t tabel (1,97944) dan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti bahwa gender memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa gender berhasil memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian maka dapat disimpulkan bahwa *work from home* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Yang artinya dengan diberikan kebebasan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas kantor dari rumah yang didukung dengan ruangan dan teknologi informasi yang memadai akan membuat pegawai merasa puas dan nyaman sehingga akan meningkatkan kinerjanya. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan adanya kehidupan pribadi dan pekerjaan yang seimbang maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah pegawai berikan kepada perusahaan, maka pegawai akan selalu terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan melalui kinerjanya. Gender memoderasi pengaruh *work from home*, *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, M, Firmansyah, M. S , Purwitasari, E, Dewi, I. P (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perguruan Tinggi di Kota Tegal): *Jurnal MONEX*, Vol. 9, No. 2, 152-157.
- Andini, I., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Karir Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5, No. 3, 1–10.
- Archer, C. M., Jiang, X., Thurston, I. B., dan Floyd, R. G. (2019). *The Differential Effects of Perceived Social Support on Adolescent Hope: Testing the Moderating Effects of Age and Gender. Child Indicators Research*, 1-16.

- Ardiansyah, C. A., dan Surjanti, J. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 4, 1211-1221.
- Ariska, A. (2021). Pengaruh Bekerja Dari Rumah (*Work From Home*) Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 Dengan Penguasaan Teknologi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan KPKNL Surakarta). Surakarta: Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ashal, R. A. (2020) Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 14, No. 2, 223-242. DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/kebijakan.2020.V14.223-242>.
- Astuti, R, dan Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, Vol. 5, No. 2, 1-10.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Darsono dan Siswandoko T. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dianita, N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit PS. Kota Duri. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, Vol. 9, No. 2, 76-83.
- Dua, M. H. C., dan Hyronimus. (2020). Pengaruh *Work From Home* Terhadap *Work-Life Balance* Pekerja Perempuan di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, Vol. 7 No. 2, 2047-258.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P, dan Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 2, No. 2, 209-223.
- Fadillah, N. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, Vol. 5, No. 1, 79-92.
- Farrell, K. (2017). *Working From Home: A Double Edged Sword*. Home Renaissance Foundation Conference, November 16-17, Royal Society of Medicine in London. DOI: <https://doi.org/10.21427/D7KX96>.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. DOI: 10.1037/a0016737.
- Fung, N. S., Ahmad, A., dan Omar, Z. (2012). *Work-Family Enrichment: It's Mediating Role in The Relationship between Dispositional Factors and Job Satisfaction*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, Vol. 2, No.11, 11-88.
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., & Żadkowska, M. (2018). *New technologies and family life in the context of work at home. The strategies of work life balance*. *Studia Humanistyczne AGH*, 17(4), 77. DOI: 10.7494/human.2018.17.4.77.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: SAGE Publication, Inc.
- Hasibuan, M. S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati, N. (2011) Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Kompleksitas Tugas, Pengetahuan dan Pengalaman Terhadap *Audit Judgment*. *JRAK*, Vol. 2, No. 2, 43-56.
- Herlambang, H. C., dan Murniningsih, R. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI). *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of ModernTechnology*. 559-566.

- Iswati, S., (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Tipe Kepribadian, Gender Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Vol. 12, No. 1, 37.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. jilid, cetakan pertama. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., dan Isnaryadi. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol, VII, No. 3, 429-446.
- Keino, D. C. & Kithae, D. P. P. (2016). *Effects of Work Life Balance on Staff Performance in the Telecommunication Sector in Kenya*. *Archives of Business Research*, 4(1), 129-138. DOI:10.14738/abr.41.1747.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3, No. 3, 46-50.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McDonald, P. & Bradley, L. (2005). *The case for work life balance: Closing the gap between policy and practice*. 20:20 Series 15.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). *The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model*. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, Volume 12, Number 01, 72-100. DOI: <https://doi.org/10A038/kjhrm.v12i1A2>.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (*Working From Home/WFH*): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, Vol. IV, No. 2, 126-150.
- Nasution, I., Zuhendry, dan Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (*Work From Home*) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, Vol. 1, No. 1, 9-14.
- Panjaitan, N. dan Tiarapuspa (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SPM Negeri Se-Kota Sibolga Dimoderasi Gender. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. Vol. 10, No. 1, 1-7. DOI: <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1>.
- Pristiyono, Ikhlah, M., Rafika, M., dan Hasibuan, D. K., (2020). Implementasi *Work from Home* terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 8, No. 2, 263-269.
- Ramos, J. P. and Prasetyo, Y. T. (2020). *The Impact of Work-Home Arrangement on the Productivity of Employees during COVID-19 Pandemic in the Philippines: A Structural Equation Modelling Approach*. 2020 *The 6th International Conference on Industrial and Business Engineerin (ICIBE 2020)*, September 27-29, 2020, Macao. ACM, New York, NY, USA, 6 pages. <https://doi.org/10.1145/3429551.3429568>.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Flexible Work Arrangement* Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol. 8, No. 1, 29-36. DOI: 10.21043/bisnis.v8i1.7045.
- Salain, P. P. P., Adiyadnya, M. S. P., dan Rismawan, P. A. E., (2020). Studi Eksplorasi Dampak *Work From Home* Pada Kinerja Karyawan BUMN di Wilayah Denpasar di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Satyagraha*, Vol. 03, No. 02, 19-27.

- Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, Vol. 1, No. 1, 20-28.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suranto. (2020). Pengaruh *Work From Home* Terhadap Kinerja Pada KPPN Nabire KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua. *Syntax Idea*, Vol. 2, No. 12, 1174-1185.
- Utami, N, M, S., dan Astakoni, I, M, P., (2020). Peran Gender Sebagai Group Pada Kepemimpinan *Path Goal* dan Motivasi Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Widya Manajemen*, Vol. 2, No. 1, 36-46.
- Utami, N, M, S., Sapta, I, K, S., dan Astakoni, I, M, P., (2020). Peran Gender Sebagai Variabel moderasi pada Model Komitmen Organisasional, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan: *Open Journal Systems*, Vol. 14, No. 12, 3551-3568.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol 4, No. 1, 16-24.