

Pengaruh *Work From Home* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat dengan Mediasi *Work-Life Balance* Di Masa Pandemi Covid-19

Susanti ANOMSARI¹

Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

Agung Wahyu HANDARU²

Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

Gatot Nazir AHMAD³

Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

Abstract

This study aims to identify and examine the effect of work from home variables, work discipline, on employee performance through the work life balance mediating variable on employees of Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat. In this study sample of 311 respondents using random sampling, the data used in this study used questionnaires with Likert Scale and then analyzed with Structural Equation Modeling (SEM) through AMOS version 22 program. The results in the analysis prove that work from home affects Employee Performance by $5.470 > 1.96$, work discipline to employee performance of $3.650 > 1.96$, work life balance to employee performance of $7.896 > 1.96$. As well as the significant and positif the influence of work from home and work discipline together (stimultan) on Employee Performance through Work Life Balance as an intervening variable.

Keywords: *work from home, work discipline, work life balance, & employee performance.*

1. Pendahuluan

Pandemi Covid-19 telah menggerogoti semua dimensi kehidupan manusia, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat berbangsa dan bernegara. Berbagai daya upaya telah dilakukan dalam pencegahan penyebaran Covid-19. Salah satu upaya pemerintah dalam mencegah penyebaran tersebut yaitu dengan adanya Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor II Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), yang kemudian diikuti dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran

Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) sebagai Bencana Nasional. Pembagian sistem kerja itu ditetapkan oleh Kepala Unit Satuan Kerja melalui surat tugas dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai. Pejabat Eselon I, Eselon II dan Eselon III tetap *work from office* karena tuntutan tanggung jawab dan karena mereka adalah *top* dan *middle management* (kecuali kondisi tertentu, misal kurang sehat dsb). Sedangkan untuk pejabat Eselon IV dan pegawai lain (Fungsional Auditor, sekretaris, administrasi, dan lain sebagainya) menggunakan sistem kerja

work from home dan diwajibkan untuk melaporkan kegiatan pekerjaannya setiap hari kepada atasannya.

Sistem kerja yang baru ini memunculkan 3 (tiga) persepsi yang berbeda. Pertama, ada pegawai yang merasa pola kerja yang baru ini tidak berdampak apapun terhadap kinerjanya. Bagi mereka yang bergeser adalah tempat kerja bukan kerja itu sendiri. Kedua, ada pegawai yang merasa pola *work from home* butuh penyesuaian dan telah merubah banyak hal dalam diri dan cara pegawai bekerja dan ketiga, ada pegawai yang merasa sama sekali belum bisa untuk move on dari pola *work from office* menjadi *work from home* karena tidak bisa bekerja secara mandiri.

Asumsi di atas, bagi peneliti tidak akan terjadi apabila disiplin kerja pegawai berjalan sebagaimana mestinya. Lantas, bagaimana *work from home* dan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik sehingga kinerja pegawai terus meningkat dalam situasi pandemi Covid-19 ini? bagi peneliti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari atau *work-life balance* sangat berperan penting bagi seorang pegawai. Oleh karena itu, peneliti menempatkan *work-life balance* sebagai Mediator dari *work from home* dan disiplin kerja pegawai untuk mengukur kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat di masa pandemi Covid-19.

Work from home merupakan pekerjaan berbayar yang dilakukan dari jarak jauh, biasanya lebih banyak dilakukan dari rumah. Menurut Narayanan et al., (dalam Dua & Hyronimus, 2020, p. 249) istilah *work from home* sejajar dengan *telecommuting work* yang digunakan untuk merujuk pada peluang yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dari rumah

atau kantor satelit, hotel, atau tempat lain selain pengaturan kantor tradisional.

Pekerjaan dan tugas yang dilakukan dari jarak jauh yaitu dari rumah perlu dipahami tidak hanya dalam kategori definisi tetapi terutama dalam kategori praktik: bekerja di rumah berarti mengalami dua dunia (pribadi dan publik, keluarga dan pekerjaan) secara bersamaan dengan ruang terbatas (Gadecki, J., Jewdokimow & Zadkowaka, 2018, p. 78). Dengan dua dunia tersebut, maka Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh *work-life balance* yang di dalamnya terdapat *work from home* dan disiplin kerja pegawai.

Nitisemito (1991, p. 199) mendefinisikan Disiplin Kerja sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, variabel kedisiplinan menjadi salah kuncinya.

Greenhaus, Collins & Shaw (dalam Dua & Hyronimus, 2020) menyatakan bawa keseimbangan kehidupan dan kerja menunjukkan sejauh mana individu secara seimbang dapat terlibat dan merasa puas dengan peran di dalam kehidupan pekerjaan ataupun di luar pekerjaannya. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D., (dalam Nugraha, 2019, p. 279) menyebutkan indikator dari variabel *work-life balance* adalah indikator sebagai berikut, pertama, *time balance* atau keseimbangan waktu merujuk pada ketersediaan waktu individu baik bagi pekerjaannya maupun keluarga. Kedua, *involvement balance* atau keseimbangan keterlibatan merujuk pada keterlibatan individu secara psikologis dan

komitmen dalam pekerjaannya maupun keluarga. Dan ketiga, *satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan merujuk pada kepuasan individu dalam menjalani kegiatan pekerjaannya maupun kegiatan keluarga.

Mangkunegara (2009, p. 67) mengartikan Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian ini sejalan dengan isi Surat Edaran Kepala BPKP tentang Sistem Kerja Pegawai dalam Adaptasi Tatanan Normal Baru di Lingkungan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dimana seluruh pegawai yang bekerja dengan pola *work from home* atau *work from office* diwajibkan untuk melaporkan kegiatan pekerjaannya setiap hari kepada atasan langsungnya.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Mangkuprawira (2009, p. 220) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Simanjuntak (2005, p. 105) menyatakan bahwa Kinerja Individu adalah

tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Rivai dan Basri (2008, p. 15) menjelaskan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Ruky (2006, p. 213) kinerja secara umum merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi di dalam pengaplikasian secara benar tidaklah mudah, disebabkan sifat manusia yang terdiri dari bermacam karakteristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbeda-beda pengertian. Sedangkan Levinson (dalam Marwansyah, 2012, p. 229) mendefinisikan kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok (Marwansyah, 2012, p. 228). Dessler (dalam Evita et al., 2017, p. 21) mengatakan bahwa ada 3 (tiga) langkah dalam menilai kinerja seseorang atau kelompok orang yakni pertama, mendefinisikan pekerjaan yang memiliki arti bahwa bawahan dan atasan sepakat dengan standar pekerjaan karyawan.

Kedua, menilai prestasi atau kinerja artinya membandingkan prestasi karyawan dengan standar yang telah ditetapkan dan ketiga umpan balik yaitu membahas kinerja yang telah dilakukan bawahan dan membuat rencana untuk suatu pengembangan yang diperlukan.

Work From Home

Work from home atau disebut juga *telecommuting work* atau *telework*. *Telework* didefinisikan sebagai pengaturan kerja alternatif di mana karyawan bekerja dari lokasi alternatif (misalnya, jauh dari kantor utama) untuk setidaknya sebagian besar dari jadwal kerja mereka dan menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan anggota lain dari kantor mereka sambil melakukan pekerjaan tersebut (Bailey & Kurland dalam Dua & Hyronimus, 2020, p. 249). Meskipun ada beberapa pengertian dari *telecommuting*, *Telecommuting* dapat secara singkat didefinisikan sebagai pengaturan kerja alternatif untuk bekerja melalui teknologi. Dengan kata lain, *work from home* umumnya digunakan untuk merujuk pada peluang yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dari rumah atau kantor, hotel, atau tempat lain selain pengaturan kantor tradisional. *Work from home* adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor

dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020, p. 227). Gadecki et al., (2018, p. 78) juga menyatakan bahwa pekerja yang tinggal di rumah mengalami banyak ketegangan yang terkait dengan interpenetrasi ruang pribadi dan publik di bawah satu atap. *Work from home* atau *telecommuting* menjadi sebuah proses pemilahan dan penyesuaian yang terus menerus antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Disiplin Kerja

Handoko (2016, p. 213) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Pandji (2004, p. 178) mendefinisikan Disiplin Kerja sebagai sikap karyawan yang senantiasa berkehendak baik mengikuti atau mematuhi segala peraturan dalam bekerja yang telah ditentukan perusahaan. Sastrohadiwiryo (2009, p. 291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan. Di sini disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma

peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari beberapa pendapat tersebut di atas, dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri tanpa beban pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Work Life Balance

Delecta (2011, p. 1) menjelaskan bahwa *work-life balance is defined here as an individual's ability to meet their work and family commitments, as well as other non-work responsibilities and activities. work life balance, in addition to the relations between work and family functions, also involves other roles in other areas of life*. Sedangkang Greenhaus & Allen (dalam Rena & Wahyuni, 2018, p. 55) mengemukakan bahwa *work-life balance* dapat digambarkan sebagai “*An individual's assessment of their satisfaction with their work and life roles given their priorities at one point in time*”. *work life balance* telah ditetapkan dengan beberapa cara. Misalnya, Clark (dalam Rena & Wahyuni, 2018, p. 54) menggambarkan *work life balance* sebagai tingkat kepuasan yang individu rasakan ketika mereka bisa berfungsi di tempat kerja dan di rumah dengan minimal konflik peran. Grzywacz dan Carlson (dalam Rena & Wahyuni, 2018,

p. 54) mendefinisikan *work-life balance* sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan mitra terkait peran mereka dalam domain pekerjaan dan keluarga. Westman, Brough, & Kalliath (dalam Saina et al., 2016, p. 4) menjelaskan bahwa individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata.

3. Hipotesis Penelitian

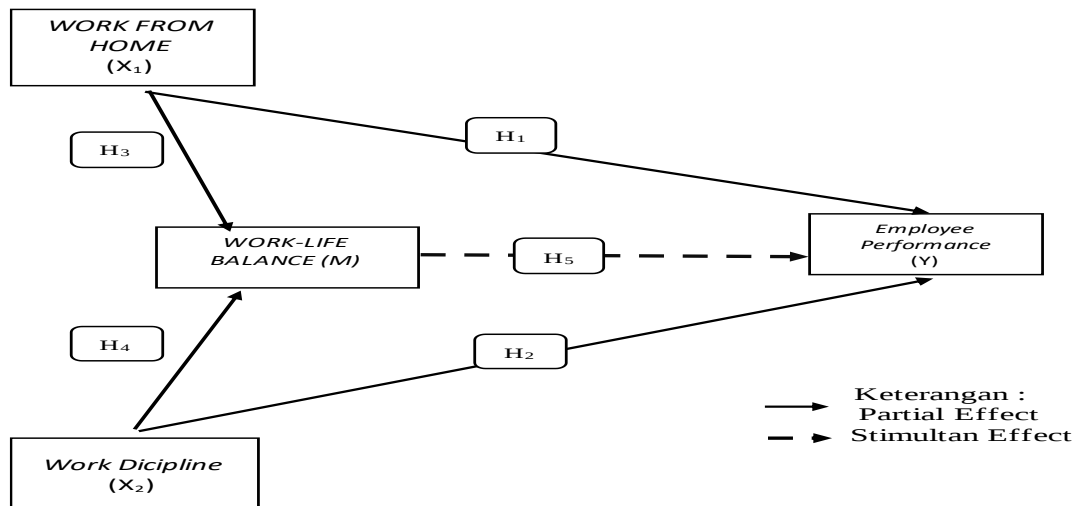
H₁: work from home berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat.

H₂: disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat.

H₃: work from home berpengaruh terhadap *work life balance*.

H₄: Disiplin kerja berpengaruh terhadap *work life balance*.

H₅: Work from home dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat melalui *work-life balance*.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

4. Metodologi Penelitian

Objek penelitian

Penelitian ini menggunakan pegawai ASN yang bekerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat di Jakarta sebagai populasi. Total populasi yang mengikuti penelitian berjumlah 1392 pegawai. Alasan pengambilan responden tersebut tidak lain untuk penelitian dan keterjangkauan peneliti serta kesesuaian penetapan jumlah sampel, dengan itu peneliti membagi responden dalam sebaran pada table 1 tersebut.

Table 1

POPULATION / N =	PEGAWAI WORK FROM HOME	PEGAWAI WORK FROM OFFICE
1392	885	506
n = 311	63.6%	36.4%

Sumber : SDM Kantor Pusat BPKP Jakarta (2021)

Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yakni 311 sampel. Penyebaran kuesioner berjalan kurang lebih 1 (satu) minggu. Pembagian dan pengembalian kuesioner dilakukan secara tidak langsung melalui *google form*.

Pengembangan Instrumen Penelitian

Untuk mengembangkan alat penelitian, penulis sengaja menerapkan indikator yang telah digunakan oleh penelitian sebelumnya, diuji dan divalidasi. indikator dari Simanjuntak (2005) , Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2013), Timple (dalam Mangkunegara, 2009) yang menjelaskan kinerja. Indikator dari Gadecki et al.,(2018) menjelaskan tentang *work from home* dan indikator dari disiplin kerja Hasibuan (2004), Agustni (2011), dan Indikator *work life balance* dari J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D, (dalam

Nugraha, 2019). Penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan 5 poin.

Analisis Data

Pengukuran model penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kualitas data. Suatu data dapat dikatakan valid dan reliabel apabila data yang diperoleh dengan kuesioner memiliki kesamaan dengan keadaan yang terjadi dan memiliki kesamaan ketika digunakan dalam waktu yang berbeda. Dalam penelitian yang memanfaatkan kuesioner, uji kualitas data perlu dilakukan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Tujuannya untuk mengetahui apakah instrumen yang ingin digunakan sudah valid dan reliabel untuk dapat mengukur variabel penelitian. Dengan lain perkataan, suatu kuesioner dikatakan valid dan reliabel jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu (variabel-variabel penelitian) yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dan dapat digunakan dengan berbeda maka data tersebut memiliki kesamaan.

Terdapat dua pengujian untuk mengukur model penelitian ini yakni menguji validitas *measurement model* dan menguji validitas *structural model*. Analisis pengukuran atau pengujian model fit akan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan alat analisis AMOS versi 22 dan SPSS 25.0.

5. Hasil Olah Data Penelitian

Uji Validitas

Dalam melakukan pengujian suatu validitas maka kita harus melihat seberapa layak suatu pertanyaan yang akan diberikan pada kuesioner dalam pembuatan penelitian dengan mengambil suatu pondasi utama pengambilan keputusan yang dilihat dari suatu perbandingan nilai Corrected Item-Total Correlation dengan nilai R tabel dengan nilai signifikansi 0,05 sebesar 0,1112. Maka apabila nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,1112$ nilai tersebut valid sedangkan apabila hasil Corrected Item-Total Correlation $< 0,112$ maka nilai dari data tersebut tidak valid.

Langkah selanjutnya ketika sudah melakukan uji validitas maka cara yang akan dilakukan adalah melakukan uji reliabilitas dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ maka data tersebut dikatakan reliabel sedangkan jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,7$ maka data tersebut tidak reliabel. Sehingga data yang dihasilkan dalam uji validitas dan uji realibilitas maka akan menghasilkan nilai dari tabel 2 seperti berikut:

Tabel 2 Exploratory Factor Analysis

Konstruk/Variabel Laten	Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Item (Indikator)	Corrected Item Total Correlation
<i>Work From Home</i>	,904	WFH 1	,657
	,903	WFH2	,676
	,896	WFH3	,780
	,904	WFH4	,660
	,900	WFH5	,714
	,904	WFH6	,670
	,901	WFH7	,701
	,897	WFH8	,761
	,905	WFH9	,643
Disiplin Kerja	,907	DK1	,847
	,913	DK2	,722
	,913	DK3	,730
	,915	DK4	,699
	,910	DK5	,779
	,918	DK6	,636
	,911	DK7	,767
	,918	DK8	,642
	,921	DK9	,599
	,917	DK10	,660
<i>Work Life Balance</i>	,823	WLB1	,617
	,812	WLB2	,700
	,837	WLB3	,535
	,831	WLB4	,574
	,825	WLB5	,601
	,832	WLB6	,567
	,816	WLB7	,704
Kinerja Pegawai	,893	KP1	,756
	,899	KP2	,684
	,897	KP3	,716
	,889	KP4	,830
	,903	KP5	,628
	,903	KP6	,633
	,905	KP7	,599
	,901	KP8	,655
	,896	KP9	,718

Dapat diketahui bahwa seluruh indikator telah dinyatakan valid dengan menggunakan SPSS 25 dinyatakan bahwa semua pernyataan dinyatakan Valid sesuai dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,1112$, sedangkan untuk pengujian realibilitas maka dapat dikatakan reliabel jika dilihat semua butir memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ sehingga dikatakan realibilitas *work from home*, disiplin kerja, *work life balance*, dan kinerja pegawai memiliki realibilitas yang tinggi.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Models* yang di mana hasil dari model tes sebelumnya maka ditemukan fit model sehingga dari model sebelumnya ada beberapa data yang di drop untuk mencari fit model.

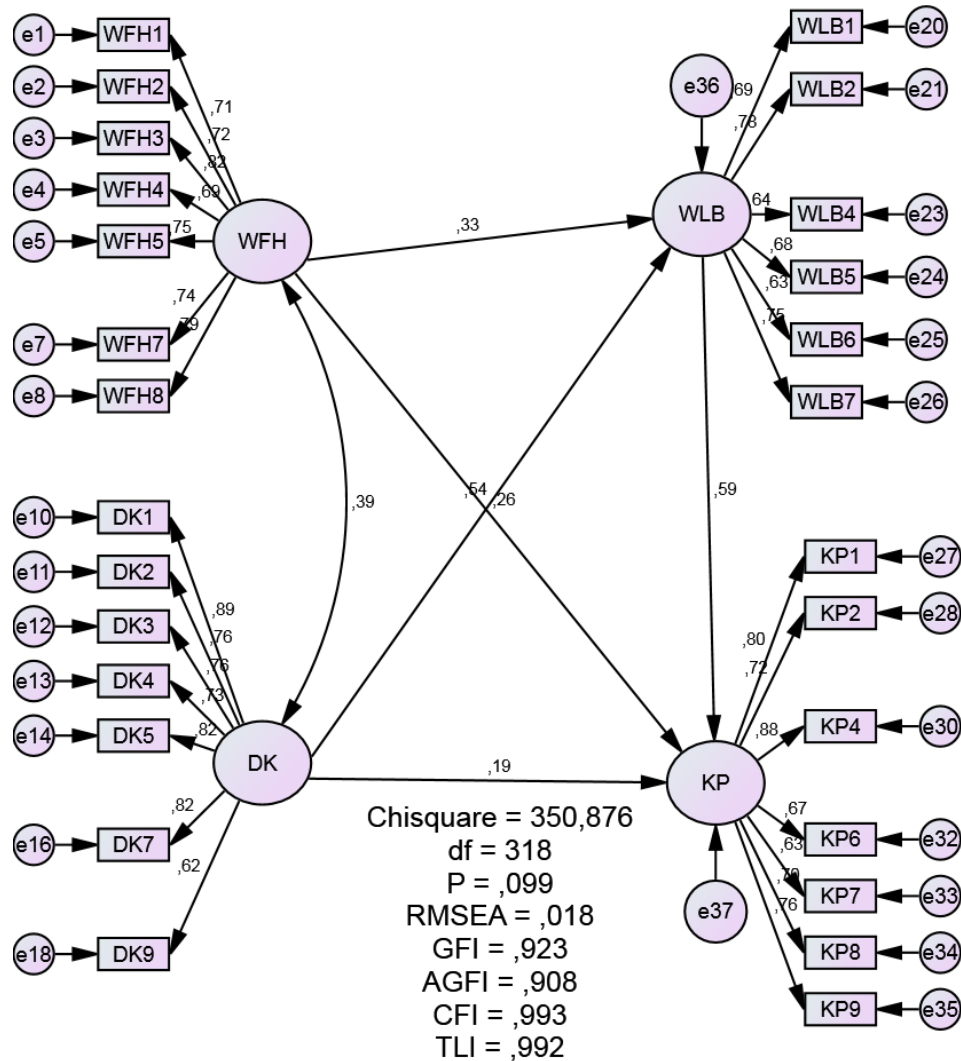


Figure 2. Modification of Structural Model Analysis

Data di atas adalah hasil dari analisis dalam memodifikasi model structural untuk membuat model fit dalam membandingkan kriteria dari *Goodness of Fit*. Dari hasil model fit dalam modifikasi model structural untuk melihat dari *Goodness of Fit* seperti tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3 Uji Ketepatan Model (*Goodness of Fit Model*)

Good of Fit Index	Cut-off Value	Hasil	Keterangan
Probability	≥ 0.05	0.099	Fit Model
Chi-Square	$< 353,127$	350.876	Fit Model
GFI	≥ 0.90	0.923	Fit Model
TLI	≥ 0.95	0.992	Fit Model
CFI	≥ 0.95	0.993	Fit Model
RMSEA	< 0.80	0.18	Fit Model
CMIN/DF	≤ 2.00	1.103	Fit Model
AGFI	≥ 0.90	0.907	Fit Model

Dari data di atas maka disimpulkan bahwa nilai dari *Chi-Square* sebesar 350.876 dan memiliki nilai probabilitas atau *P-Value* $0.099 > 0.05$ sudah memenuhi apa yang diharapkan untuk mencapai fit model. Selanjutnya untuk hasil nilai GFI sebesar $0.923 \geq 0.90$ dengan nilai *output* TLI sebesar $0.992 \geq 0.95$ lalu untuk nilai CFI sebesar $0.993 \geq 0.95$ sedangkan untuk nilai dari RMSEA sebesar $0.18 < 0.08$ dan nilai hasil *output* CMIN/DF sebesar $1.103 < 2.00$ dengan nilai AGFI sebesar $0.907 \geq 0.90$ dengan kesimpulan bahwa dalam hasil pengujian tersebut maka dapat dikatakan bahwa data tersebut sudah layak dengan model fit marjinal.

Uji Hipotesis menggunakan nilai t dengan signifikansi level 0,05 dengan Rasio Kritis (Critical Ratio/CR) is 1,96 yang menyatakan hipotesis tersebut diterima.

Tabel 4 Hasil dari Uji Hipotesis

Hypothesis	Path	Estimates	S.E	C.R	Conclusion
H ₁	<i>Work From Home -> Employee Performance</i>	,307	,056	5,470	Accepted
H ₂	<i>Work Discipline -> Employee Performance</i>	,182	,050	3,650	Accepted
H ₃	<i>Work From Home -> Work Life Balance</i>	,291	,053	5,481	Accepted
H ₄	<i>Work Discipline -> Employee Performance</i>	,389	,045	8,560	Accepted
H ₅	<i>Work From Home and Work Discipline -> Employee Performance and Work Life Balance as Variable Mediation</i>	,210	,038	5,572	Accepted

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa setiap Rasio Kritis atau CR mempunyai nilai yang sama dengan nilai-t maka akan menimbulkan perbandingan antara nilai-t dengan signifikansi sebesar 5% dengan nilai dari signifikansi tersebut sebesar 1,96. Jika nilai Rasio Kritis $> 1,96$ maka hipotesis tersebut dinyatakan diterima sedangkan apabila nilai Rasio Kritis $< 1,96$ maka hipotesis tersebut ditolak. Dilihat dari kriteria ini, maka dapat disimpulkan bahwa H₁, H₂, H₃, H₄, dan H₅ keputusannya diterima yang semua Hipotesis tersebut memiliki hubungan positif dari setiap variabel dikarenakan bahwa nilai Critical Ratio dari setiap Hipotesis secara keseluruhan $> 1,96$.

6. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini maka dapat diketahui bahwa *Work From Home* berpengaruh langsung positif dengan nilai output Critical Ratio sebesar $5.470 > 1.96$ dan signifikan terhadap kinerja pegawai bahwa ditunjukkan dengan kegiatan *work from home* dilakukan dengan sangat baik sehingga hal tersebut dapat dikatakan bahwa *work from home* mempengaruhi Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat.

Dengan pernyataan di atas maka sudah sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Ashal (2020) menyatakan bahwa pelaksanaan *work from home* berjalan dengan baik tanpa ada hambatan yang berarti dengan mengedepankan pelayanan prima dan Nicholes at All (2015) berbunyi bahwa *work from home* meningkatkan kinerja pegawai walaupun terjadi pengurangan hari dalam seminggu sehingga dengan ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya bahwa *work from home* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari penelitian ini maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dengan nilai output Critical Ratio sebesar $3.650 > 1.96$ dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan ditunjukkannya disiplin kerja dilakukan dengan sangat baik sehingga hal tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat.

Dari data di atas maka sejalan dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya menurut Aspiyah et al (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif

pada produktivitas kerja serta menurut Tito dan Melinda (2015) bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sehingga dengan hasil studi empiris tersebut bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini maka dapat diketahui bahwa *work from home* berpengaruh langsung positif dengan nilai output Critical Ratio sebesar $5.481 > 1.96$ dan signifikan terhadap *work life balance*, ditunjukkan dengan kegiatan *work from home* yang dilakukan dengan sangat baik sehingga dapat dikatakan bahwa *work from home* mempengaruhi *work life balance* pada pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat.

Dari hasil yang sudah didapatkan sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa menurut Helena (2020) di dalam penelitiannya menyatakan bahwa terjadi hubungan positif dan signifikan antara *work from home* dan *work life balance* dengan bukti ini maka memperkuat hasil dari penelitian yang dilakukan sehingga dapat diketahui *work from home* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *work life balance*.

Hasil dari penelitian ini maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung positif dengan nilai output Critical Ratio sebesar $8.560 > 1.96$ dan signifikan terhadap *work life balance* ditunjukkan dengan kegiatan disiplin kerja yang dilakukan dengan sangat baik sehingga, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi *work life balance* pada pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat.

Sejalan dengan penelitian yang disampaikan oleh Lestari et al (2020) yang berbunyi bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* yang mempengaruhi suatu kinerja

yang dimiliki oleh pegawai atau semakin memperkuat hasil dari studi empiris di atas bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap *work life balance*.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung *work from home* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan dengan ditunjukkan oleh meningkatnya kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat dengan *work life balance* secara tidak langsung mempengaruhi variabel *work from home* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work from home* dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat.

Dengan ini menurut Muliawati (2020) terdapat salah satu dari jurnal yang digunakan disebutkan terdapat *work life balance* tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ryan (2018), Gadectki et al (2018), Carolina (2020), Saina dkk (2016), Ashal (2020) dan Aspiyah (2016) menyatakan bahwa *work from home* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan sehingga penelitian ini dikuatkan oleh penelitian-penelitian di atas.

7. Kesimpulan

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work from home* dan *disiplin kerja* merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan *work life balance* yang memediasi variabel-variabel tersebut.

Meski demikian, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat meningkatkan perhatian

pegawainya dalam melaksanakan *work from home*, disiplin kerja dan *work life balance* karena masih banyak beban kerja yang diberikan kepada pegawai saat melaksanakan pekerjaan dengan *Work From Home*. Dan tidak sedikit pegawai yang masih kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat harus memperhatikan *work life balance* pegawai untuk menjaga kinerja yang dibutuhkan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Pusat.

References

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Ashal, R. . (2020). *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas L Khusus Tpi Medan*. 14 (2).(223.242).
- Aspiyah, M. S. M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5 (4), 339–346. <https://doi.org/10.15294/Maj.V5i4.12712>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does Working From Home Work? Evidence From A Chinese Experiment. *Quarterly Journal Of Economics*. <https://doi.org/10.1093/Qje/Qju032>
- Delecta, P. (2011). Review Article Work Life Balance. *International Journal Of Current Research*, 3 (4)(186–189).
- Dua, M. H. ., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2)(247–258).
- Evita, S. N., M, W. O. Z., & Atmojo, R. . (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives: Studi Kasus Pada Pt. Qwords Company International. *Pekbis Jurnal*, 9 (1)(18–32).
- Gadecki, J., Jewdokimow, M., & Zadkowaka. (2018). New Technologies And Family Life In The Context Of Work At Home. The Strategies Of Work-Life Balance. *Studia Humanistyczne Agh*, 7 (2).(77–89).
- Handoko, T. . (2016). *Manajemen*. Bpfe.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). *Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu Berjumlah 100 Pegawai Menggunakan Smpel Random Sampling . Metode Analisis Yang Digunakan Dengan Analisis Regresi Berganda , Analisis Korelasi , Uji T , Uji F Serta Uji Koefisien Determinasi (R 2)*. Hasil. 215–228.
- Lestari, Pitri, Violinda, Qristin, Goeltom, H., & Casandra. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3)(307–315, 2020.).
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Pt. Refika Aditama.

- Mangkuprawira, S. (2009). *Bisnis, Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Ipb.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Muliawati, T. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial (Studi Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 20 (20)(606–620).
- Nitisemito, A. S. (1991). *Manajemen Personalial : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia.
- Nugraha, D. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Work Fife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Di Pt. Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7 (2)(277–283).
- Pandji, A. (2004). *Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga*. Rineka Cipta.
- Rena, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(53–63).
- Rivai, V., & Basri. (2008). *Performanca Appraisal*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, A. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Pt. Gramedia.
- Saina, I. V., Pio, R. ., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Usnrat*, 4 (3)(1–9).
- Sastrohadiwiryo. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.