

ANALISA PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH), *WORK FROM OFFICE* (WFO) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE MODERATING PADA PT. XYZ BAGIAN *SUPPLY CHAIN*

TESIS

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh:

FIRMANSYAH
NIM: 61101021200072



PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2024



PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN
Tesis Berjudul

ANALISA PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH), *WORK FROM OFFICE* (WFO) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE MODERATING PADA PT. XYZ BAGIAN *SUPPLY CHAIN*

Oleh :

Nama : Firmansyah

NIM : 61101021200072

Program Studi : Manajemen pada Program Magister

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok pada Tanggal : Agustus 2024.

Menyetujui,

Dosen Pemimbing

Ketua Program Pascasarjana

Dr. Drs. Abdul Ghofar, M.M., M.Pd.

Dr. Christina Ekawati, S.E., M.M.

Mengesahkan,

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Abdul Hamid.,M.S



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Tesis Berjudul

ANALISA PENGARUH *WORK FROM HOME* (WFH), *WORK FROM OFFICE* (WFO) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABLE MODERATING PADA PT. XYZ BAGIAN *SUPPLY CHAIN*

Oleh :

Nama : Firmansyah

NIM : 61101021200072

Program Studi : Manajemen pada Program Magister

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Tesis, pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 22 Juli 2024

Waktu : 13.30 – 15.30

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS

Tim Penguji Tesis

Ketua	: Dr. Christina Ekawati, S.E., M.M	()
Anggota I	: Dr. Aries Zuswana, MM., M.H	()
Anggota II	: Dr. Drs. Abdul Ghofar, M.M., M.Pd	()

Mengetahui,

Ketua Program Pascasarjana



Dr. Christina Ekawati, S.E., M.M.

ABSTRAK

Firmansyah. NIM. 61101021200072. Analisa Pengaruh *work from home* (WFH), *work from office* (WFO) dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. XYZ

Sistem kerja secara *work from home* dan *work from office* yang dilakukan saat pandemi covid-19 pada saat ini tetap dilakukan oleh beberapa perusahaan yang salah satunya adalah PT. XYZ bagian *supply chain*, dengan fenomena inilah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh *work from home*, *work from office* dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 49 orang karyawan PT.XYZ bagian *supply chain* dari total 52 orang karyawan yang berstatus karyawan tetap dan tidak tetap/kontrak. Metode analisis dalam penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS 25, pengujian hipotesis menggunakan Path Analysis data. Hasil penelitian ini menunjukkan *work from home* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *work from office* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara itu *work from home* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *work from office* serta budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kemudian kepuasan kerja bukan sebagai variabel moderating *work from home* dan budaya organisasi sedangkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderating bagi variabel *work form office*.

Kata Kunci: Analisa *Work From Home*, *Work From Office*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Firmansyah. NIM. 61101021200072. Analysis of the Influence of Work from Home (WFH), Work from Office (WFO) and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as a Moderating Variable in PT. XYZ

The work from home and work from office work systems carried out during the Covid-19 pandemic are still carried out by several companies, one of which is PT. XYZ supply chain section, with this term, this study aims to find out and analyze whether there is an influence of work from home, work from office and organizational culture on employee work performance with work quality as a moderating variable. The number of samples in this study is as many as 49 employees of PT. XYZ is part of the supply chain of a total of 52 employees who are permanent and non-permanent/contract employees. The analysis method in the study is quantitative using the SPSS 25 application, hypothesis testing using Path Analysis data. The results of this research show that work from home and organizational culture have an effect on employee performance and work from office has no effect on employee performance, meanwhile work from home has no effect on job satisfaction and work from office and organizational culture have an effect on job satisfaction, then job satisfaction does not as a moderating variable for work from home and organizational culture, while the job satisfaction variable is a moderating variable for the work form office variable.

Keywords: Work From Home Analysis, Work From Office, Organizational Culture, Employee Performance, Job Satisfaction.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Firmansyah

NIM : 61101021200072

Program Studi : Manajemen pada Program Magister

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Kota Depok

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul *Analisa Pengaruh work from home (WFH), work from office (WFO) dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada PT. XYZ bagian supply chain* adalah benar merupakan karya saya sendiri sesuai dengan podoman yang sudah diberikan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Kota Depok dan tidak melakukan tindakan plagiat dalam pengusunannya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Depok, 22 Juni 2024



METERAI
TEMPEL
18756ALX121771458

Firmansyah

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas Rahmat Allah SWT yang telah memberikan Bantuan dan Hidayah-Nya hingga peneliti dapat menyelesaikan dan menyusun tesis ini dengan judul *Analisa Pengaruh work from home (WFH), work from office (WFO) dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderating pada PT. XYZ bagian supply chain.*

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini peneliti tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Seluruh anggota keluarga besar peneliti
2. Bapak Dr. Drs. Abdul Ghofar, M.M., M.Pd. selaku Dosen Pemimbing sekaligus sebagai anggota II Tim Penguji Tesis
3. Ibu Dr. Christina Ekawati, S.E., M.M selaku Ketua Program Pascasarjana sekaligus Ketua Tim Penguji Tesis
4. Bapak Dr. Aries Zuswana, MM., M.H sebagai anggota I Tim Penguji Tesis
5. Seluruh Dosen Master Manajemen STIE GICI Kota Depok
6. Seluruh Civitas Akademik STIE GICI Kota Depok
7. Rekan kerja di PT. XYZ

Serta semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu. Peneliti menyadari bahwa dalam pembuatan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Untuk itu peneliti membuka diri atas segala kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat

didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Semoga tesis ini dapat berguna bagi kita semua, amin.

Depok, 22 Juni 2024



Firmansyah

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK / ABSTRACT.....	iv
PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Permasalahan Penelitian	7
1.3. Pembatasan Penelitian	9
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
1.7. Signifikansi dan Kebaruan penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	28
2.1. Latar Belakang Teori.....	28
2.2. <i>Work-from-home</i> (WFH)	28
2.3. <i>Work-from-office</i> (WFO).....	34
2.4. Budaya Organisasi.....	41
2.5. Kinerja Kerja	48
2.6. Kepuasan kerja	57
2.6 Penelitian yang relevan.....	64
2.7 Kerangka Konseptual	75
2.8 Hipotesis Penelitian	76

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	78
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	78
3.2. Pendekatan dan Metode/Desain Penelitian	78
3.3. Unit Analisis	80
3.4. Teknik pengambilan sampel	81
3.5. Penyusunan Instrumen	82
3.6. Data dan Teknik Analisis Data	87
3.7. Teknik analisis data	88
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	93
4.1 Gambaran Singkat Perusahaan	93
4.2. Pembahasan Hasil Kuesioner dan Wawancara	95
4.3. Hasil Penelitian	99
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	129
5.1. Kesimpulan	129
5.2. Rekomendasi	133
DAFTAR PUSTAKA	135

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian	142
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	143
Lampiran 3. Tabulasi Penelitian.....	146
Lampiran 4. Output SPSS	147
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup.....	166
Lampiran 7. Kartu Bimbingan Tesis	168

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Sistem Berkerja Indonesia (2023)	4
Gambar 1.2 Minat Pekerja Indonesia	7
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	75
Gambar 3.1. Persamaan Path Analysis.....	92
Gambar 4.1 Area Unit Bisnis PT. XYZ	94
Gambar 4.2 Layanan PT. XYZ	95
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	104
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas (P-plot)	104
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	106
Gambar 4.6. Analisis Jalur Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	117
Gambar 4.7. Analisis Jalur Pengaruh Work From Office terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	118
Gambar 4.8. Analisis Jalur Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	119
Gambar 4.9 Kerangka Konsptual Path Analysis	128

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Tahunan.....	8
Tabel 1.2 Indikator Kinerja Karyawan & Penilaian	8
Tabel I.3. Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1. Waktu Penelitian	78
Tabel 3.2. Jumlah dan Status Karyawan	80
Tabel 3.3. Skala Likert	81
Tabel 3.4. Instrumen Penelitian	83
Tabel 4.1. Data Distribusi Sampel Penelitian	96
Tabel 4.2. Data Usia.....	96
Tabel 4.3. Data Pendidikan	97
Tabel 4.4. Data Latar Balakang Jurusan Pendidikan	97
Tabel 4.5. Data Lama Bekerja.....	98
Tabel 4.6. Data Status Karyawan	99
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas WFH (X1)	100
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas WFO (X2)	100
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X3).....	101
Tabel 4.10. Hasil-Uji Validitas Kinerja-Karyawan (Y)	101
Tabel 4.11. Hasil-Uji Validitas Kepuasan-kerja (Z)	102
Tabel 4.12. Hasil-Uji Reliabilitas Data	103
Tabel 4.13. Hasil Uji Normalitas (Kolmogrof)	105
Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas	105
Tabel 4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	107

Tabel 4.16. Hasil Analisis persamaan Regresi kesatu.....	108
Tabel 4.17. Nilai Adjusted R Square Persamaan kesatu	108
Tabel 4.18. Hasil Analisis persamaan Regresi kedua	109
Tabel 4.19. Nilai Adjusted R Square Persamaan kedua.....	110
Tabel 4.20. Hasil Analisis persamaan Regresi ketiga	110
Tabel 4.21. Nilai Adjusted R Square Persamaan ketiga	111
Tabel 4.22. Hasil Analisis persamaan Regresi keempat	112
Tabel 4.23. Nilai Adjusted R Square Persamaan keempat.....	112
Tabel 4.24. Hasil Analisis persamaan Regresi kelima	113
Tabel 4.25. Nilai Adjusted R Square Persamaan kelima	114
Tabel 4.26. Hasil Analisis persamaan Regresi keenam	114
Tabel 4.27. Nilai Adjusted R Square Persamaan keenam.....	115
Tabel 4.28. Hasil Analisis persamaan Regresi ketujuh.....	116
Tabel 4.29. Nilai Adjusted R Square Persamaan ketujuh	116