

Peran mediasi *Psychological Well-being* pada Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Job Autonomy* terhadap *Job Performance* pada Pegawai Unit Kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur II saat Penerapan *Work From Home*

TESIS

**Diajukan untuk disetujui oleh Departemen Manajemen
Program Studi Magister Manajemen**



Oleh:

MUHAMMAD DAWAM

NIM: 041824353012

**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

HALAMAN PENGESAHAN TELAH DISETUJUI

**PERAN MEDIASI *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA PENGARUH
WORK FAMILY CONFLICT DAN *JOB AUTONOMY* TERHADAP *JOB
PEFORMANCE* PADA PEGAWAI UNIT KERJA DI LINGKUNGAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
JAWA TIMUR II SAAT PENERAPAN *WORK FROM HOME***

Diajukan oleh :

MUHAMMAD DAWAM
NIM 041824353012

Tesis ini telah di setujui oleh :

Dosen Pembimbing,



Dr. DWI RATMAWATI, SE., M.Com.
NIP 19540305 198203 2 002

Tanggal : 17 Januari 2022

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga



Dr. MASMIRA KURNIAWATI, S.E., M.Si.
NIP 19750323 200604 2 001

Tanggal : 17 Januari 2022

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN MEDIASI *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA PENGARUH
WORK FAMILY CONFLICT DAN *JOB AUTONOMY* TERHADAP *JOB
PERFORMANCE* PADA PEGAWAI UNIT KERJA DI LINGKUNGAN
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
JAWA TIMUR II SAAT PENERAPAN *WORK FROM HOME***

Oleh

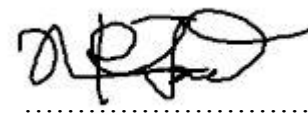
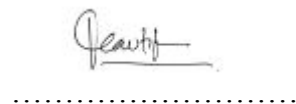
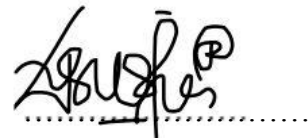
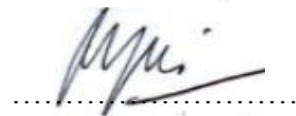
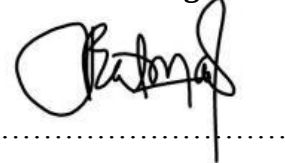
MUHAMMAD DAWAM
NIM 041824353012

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 Januari 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji :

1. Dr. Dwi Ratmawati, SE., M.Com
NIP 19540305 198203 2 002
(Dosen Pembimbing)
2. Dr. Praptini Yulianti, SE., M.Si
NIP 19580719 199403 2 001
(Ketua Dewan Penguji)
3. Dr. Tri Siwi Agustina, SE., MSi.
NIP 19720827 200212 2 002
(Dosen Penguji I)
4. Dian Ekowati, SE., MSi., M.App(Org.Ch)., Ph.D.
NIP 19740608 199903 2 002
(Dosen Penguji II)
5. Dr. Ahmad Rizki Sridadi
NIP 19761029 200212 1 002
(Dosen Penguji III)

Tanda Tangan:



Surabaya, 17 Januari 2022

Koordinator Program Studi



Dr. Masmira Kurniawati, S.E., M.Si.

NIP 19750323 200604 2 001

PERNYATAAN

Saya, Muhammad Dawam (041824353012), menyatakan bahwa :

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 17 Januari 2022



Muhammad Dawam

NIM 041824353012

DECLARATION

I, (Muhammad Dawam, 041824353012), declare that :

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in Airlangga University or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis, and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in Airlangga University.

Surabaya, 17 Januari 2022



Muhammad Dawam

NIM 041824353012

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan tesis yang berjudul **Peran mediasi *Psychological Well-being* pada Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Job Autonomy* terhadap *Job Performance* pada Pegawai Unit Kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur II saat Penerapan *Work From Home***. Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat kesarjanaaan program Strata Dua (S-2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga..

Selama proses menempuh pendidikan dan penyusunan laporan penelitian tesis ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Mohammad Nasih, SE., M.T., Ak., CMA., selaku rektor Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CMA., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
3. Ibu Dr. Masmira Kurniawati, SE., M.Si, selaku Koordinator Program Studi Magister Management Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
4. Ibu Dr. Dwi Ratmawati, SE., M.Com., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan

memberikan masukan yang sangat berharga, serta motivasi kepada penulis dari awal proses hingga selesainya Tesis ini.

5. Bapak-ibu dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk menguji dan memberikan masukan kepada penulis, serta melancarkan jalannya sidang tesis ini.
6. Seluruh dosen MM, khususnya dosen-dosen konsentrasi SDM, terimakasih atas segala ilmu yang telah diberikan selama proses belajar mengajar selama perkuliahan.
7. Terimakasih kepada staff akademik MM FEB UNAIR.
8. Terimakasih banyak kepada keluarga, lebih khusus orang tua penulis, istri tercinta Efi Nazilatul Hikmawati M.PdI. dan anak-anak tersayang (M. Kafka Zuhair, Sayyidatus Shofwah dan Sayyidatun Nafisah) atas doa dan support kepada penulis hingga sampai pada jenjang pendidikan saat ini.
9. Teman-teman seperjuangan Magister Manajemen (MM), spesial teman-teman konsentrasi SDM atas setiap moment baik dan ilmu yang telah kalian berikan. Semoga kita senantiasa mencapai apa yang kita inginkan.

Penulis menyadari bahwa dalam tulisan ini terdapat banyak keterbatasan dan kekurangan, sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan demi kesempurnaannya. Disisi lain, penulis sangat berharap dengan adanya tesis ini semoga dapat bermanfaat bagi pembaca dan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 17 Januari 2022

Penulis

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* (WFC) dan *job autonomy* terhadap *job performance*, dan peran mediasi *psychological well-being* pada pengaruh *work-family conflict* dan *job autonomy* terhadap *job performance*. Pada studi ini, menggunakan pendekatan studi kuantitatif, dan penelitian ini dilakukan pada pegawai unit kerja di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur II dengan menggunakan *Partial Least Square* sebagai metode analisis data. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu jabatan *Account Representative* sebanyak 213 pegawai. Temuan studi ini melaporkan bahwa *work-family conflict* (WFC) berpengaruh negatif terhadap *job performance*. *job autonomy* berpengaruh positif terhadap *job performance*. *Psychological well-being* dapat memediasi, baik dari pengaruh *work-family conflict* (WFC) maupun *job autonomy* terhadap *job performance*. Implikasi teoritis dan praktis juga dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Work-family conflict, job autonomy, psychological well-being, job performance.*

Abstract

The study aimed to determine the effect of work-family conflict (WFC) and job autonomy on job performance, and the role of psychological well-being mediation on the effect of work-family conflict and job autonomy on job performance. In this study, using a quantitative study approach, and this research was conducted on employees of work units in the Regional Office of the Directorate General of Taxation of East Java II by using Partial Least Square as a method of data analysis. The sample used in this study was the position of Account Representative as many as 213 employees. The study's findings report that work-family conflict (WFC) negatively affects job performance. Job autonomy has a positive effect on job performance. Psychological well-being can mediate, both from the influence of work-family conflict (WFC) and job autonomy on job performance. Theoretical and practical implications are also discussed in this study.

Keywords: Work family conflict, job autonomy, psychological well-being and job performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
DECLARATION	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
1.5. Sistematika Tesis	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. <i>Job Performance</i>	15
2.1.1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Employee Performance</i>	15
2.1.1.2. Evaluasi <i>Employee Performance</i>	15
2.1.2. <i>Job Autonomy</i>	18
2.1.2.1. Ciri-ciri <i>Job Autonomy</i>	20
2.1.3. <i>Work Family Conflict</i>	23
2.1.3.1. Aspek-aspek <i>Work Family Conflict</i>	24
2.1.4. <i>Psychological Well-being</i>	26
2.1.4.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Psychological Well-being</i>	27
2.2. Hubungan antar Variabel dan Pembentukan Hipotesis	32
2.2.1. Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Job Performance</i>	32
2.2.2. Peran Mediasi <i>Psychological Well-being</i> pada Hubungan <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Job Performance</i>	33
2.2.3. Pengaruh <i>Job Autonomy</i> terhadap <i>Job Performance</i>	34
2.2.4. Peran Mediasi <i>Psychological Well-being</i> pada Hubungan <i>Job Autonomy</i> dan <i>Job Performance</i>	35
2.3. Penelitian Sebelumnya	37

2.4. Model Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1. Pendekatan Penelitian.....	44
3.2. Identifikasi Variabel	44
3.3. Definisi Operasional Variabel	45
3.4. Sumber Data	48
3.5. Populasi dan Sampel Penelitian	48
3.5.1. Populasi Penelitian	48
3.5.2. Sampel Penelitian.....	49
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.7. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.1. Sejarah Kanwil DJP Jatim II.....	56
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	57
4.1.3 Struktur Organisasi	58
4.2 Analisis Deskriptif	60
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	60
4.3 Analisis Model	64
4.3.1 Pengujian Outer Model	64
4.3.1.1 Convergent Validity	65
4.3.1.2. Construct Validity	67
4.3.1.3. Discriminant Validity.....	68
4.3.1.4 Composite Reliability.....	69
4.4 Deskripsi Jawaban Responden.....	70
4.4.1 Deskripsi <i>Work-family conflict</i> (WFC)	71
4.4.2 Deskripsi <i>Job Autonomy</i>	73
4.4.3 Deskripsi Psychological Well-being	74
4.4.4 Deskripsi <i>Job Performance</i>	75
4.5 Evaluasi <i>Inner Model</i>	76
4.5.1. Koefisien Determinasi.....	77
4.5.2. Predictive Relevance	78
4.5.3. Goodness of Fit	79
4.6 Pengujian Hipotesis.....	80
4.7 Pembahasan.....	83

4.7.1. Pengaruh WFC terhadap job performance	83
4.7.2. Peran mediasi psychological well-being pada pengaruh WFC terhadap job performance.....	85
4.7.3. Pengaruh <i>job autonomy</i> terhadap <i>job performance</i>	86
4.7.4. Peran mediasi psychological well-being pada pengaruh job autonomy terhadap job performance.....	88
BAB V PENUTUP.....	90
5.1. Kesimpulan	90
5.2. Saran.....	90
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	91
DAFTAR PUSTAKA	92
KUESIONER PENELITIAN.....	95
LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penerimaan Pajak Negara Republik Indonesia 2016-2018.....	2
Tabel 1.2 Kinerja Penerimaan Kanwil DJP Jawa Timur II.....	3
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Usia Responden.....	61
Tabel 4.3 Status Pernikahan.....	62
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan	62
Tabel 4.5 Lama Kerja.....	63
Tabel 4.6 Lama Jabatan.....	64
Table 4.7 Loading Factor	66
Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE)	68
Tabel 4.9 Nilai Cross Loading	69
Tabel 4.10 Composite Reliability dan Cronbach's alpha	70
Tabel 4.11 Kategori Penilaian.....	71
Tabel 4.12 Jawaban Responden pada Variabel WFC	72
Tabel 4.13 Jawaban Responden pada Variabel Job Autonomy	73
Tabel 4.14 Jawaban Responden pada Variabel Psychological Well-being	74
Tabel 4.15 Jawaban Responden pada Variabel Job Performance.....	75
Tabel 4.16 R-Square.....	78
Tabel 4.17 Path Coefficients	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi dan BaganUnit Organisasi	59
Gambar 4.2 Diagram Jalur Outer Model PLS.....	67
Gambar 4.3 Diagram Jalur Inner Model PLS	77