

**ADAPTIVE PERFORMANCE PADA ASN BPS:
MENGUJI PERAN WORK OVERLOAD, INFORMATION
TECHNOLOGY USE DAN EMPLOYEE READINESS TO
CHANGE DENGAN MEDIASI JOB SATISFACTION**



Intelligentia - Dignitas

PERMATA SAKTI
9917922060

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

**ADAPTIVE PERFORMANCE PADA ASN BPS:
MENGUJI PERAN WORK OVERLOAD, INFORMATION
TECHNOLOGY USE DAN EMPLOYEE READINESS TO
CHANGE DENGAN MEDIASI JOB SATISFACTION**



PERMATA SAKTI
9917922060

**SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2025**

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN DIPERSYARATKAN UNTUK
UJIAN TERBUKA DISERTASI PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Kopromotor



Dr. Widya Parimita, S.E., M.PA.

Tanggal: 21/5/2025



Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E. M.E.

Tanggal: 22/5/2025

Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus.
(Ketua)¹


(tanda tangan)

27/5/2025
(tanggal)

Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E. M.E.
(Sekretaris)²


(tanda tangan)

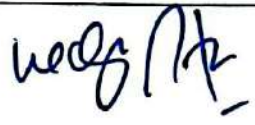
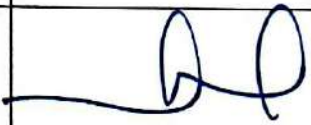
22/5/2025
(tanggal)

Nama : Permata Sakti
NIM : 9917922060
Tanggal Ujian :

1 Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
2 Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen UNJ

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

Nama : Permata Sakti
 NIM : 9917922060
 Program Studi : Ilmu Manajemen
 Judul : Adaptive Performance pada ASN BPS: Menguji Peran Work Overload, Information Technology Use dan Employee Readiness to Change dengan Mediasi Job Satisfaction.

No.	Nama Dosen	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus. (Direktur)		27/5/25
2.	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. (Koordinator Prodi- Kopromotor)		22/5/25
3.	Dr. Widya Parimita, S.E., M.PA. (Promotor)		21/5/25
4.	Prof. Dr. Ari Saptono, M.Pd. (Penguji)		21/5/25
5.	Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si. (Penguji)		26/5/25
6.	Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M. (Penguji)		22/5/25
7.	Prof. Dr. Suwatno, M.Si. (Penguji Luar)		20/5/25

SURAT PENYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Permata Sakti
NIM	: 9917922060
Jenjang	: S3 (Doktor)
Program Studi	: Ilmu Manajemen
Angkatan	: 2022
Semester	: 122 (Genap) Tahun Akademik 2024/2025

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan perbaikan disertasi untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 22 Mei 2025
Yang membuat pernyataan,



Permata Sakti

LEMBAR PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Permata Sakti
NIM : 9917922060
Judul Disertasi :

ADAPTIVE PERFORMANCE PADA ASN BPS: MENGUJI PERAN WORK OVERLOAD, INFORMATION TECHNOLOGY USE DAN EMPLOYEE READINESS TO CHANGE DENGAN MEDIASI JOB SATISFACTION

Menyatakan bahwa tulisan ini merupakan hasil penelitian penulis. Data dan tulisan ini bukan hasil karya orang lain, ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, tanpa tekanan dari pihak manapun. Penulis bersedia menanggung konsekuensi hukum apabila ditemukan kesalahan dalam pernyataan ini.

Jakarta, 22 Mei 2025

Penulis,



Permata Sakti



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : PERMATA SAKTI
NIM : 9917922060
Fakultas/Prodi : Sekolah Pascasarjana / S3 Ilmu Manajemen
Alamat email : permata_9917922060@mhs.unj.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Adaptive Performance pada ASN BPS: Menguji Peran Work Overload, Information Technology Use dan Employee Readiness to Change dengan Mediasi Job Satisfaction

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 22 Mei 2025

Penulis

METERAI TEMTEL
88736AMX245116575

Permata Sakti

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work overload*, *information technology use*, *employee readiness to change* dan *job satisfaction* terhadap *adaptive performance* pada ASN Badan Pusat Statistik (BPS) baik secara langsung ataupun melalui mediasi variabel *job satisfaction*, sehingga menemukan kerangka konseptual dan empirik *adaptive performance* di BPS. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang dilakukan terhadap ASN BPS. Hipotesis penelitian diuji dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang memakai software AMOS 24. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan data empirik yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dari 510 pegawai dengan jumlah populasi 3.029 orang di BPS kabupaten/kota di seluruh Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan teknik *proportional random sampling*. Sampel pegawai dengan kriteria ASN BPS kabupaten/kota seluruh Indonesia dengan Jabatan Fungsional Tertentu, yaitu Fungsional Muda (Statistisi dan Pranata Komputer) yang bertugas sebagai Ketua Tim. Hasil uji kesesuaian model struktural menunjukkan model struktural dapat diterima. Hasil penelitian ini menambah keterbatasan literature dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *work overload*, *information technology use*, *employee readiness to change* terhadap *adaptive performance* baik secara langsung maupun melalui mediasi variabel lain yaitu *job satisfaction*. Dari hasil penelitian ini ditemukan *novelty* adanya pengaruh positif signifikan pada variabel *information technology use*, *employee readiness to change* dan *job satisfaction* terhadap *adaptive performance*, serta pengaruh negatif signifikan variabel *work overload* terhadap *adaptive performance*.

Kata kunci: *adaptive performance*, *work overload*, *information technology use*, *employee readiness to change*, *job satisfaction*

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the effect of work overload, information technology use, employee readiness to change and job satisfaction on adaptive performance in government employee at Badan Pusat Statistik (BPS-Statistics Indonesia) either directly or through the mediation of job satisfaction variables, so as to find a conceptual and empirical framework for adaptive performance in BPS. This study is a quantitative descriptive study conducted on government employee of BPS. The research hypothesis was tested using Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS 24 software. This hypothesis testing was carried out using empirical data obtained from the results of questionnaire answers from 510 employees with a population of 3,029 people at BPS regency/city offices throughout Indonesia. The sampling technique in this study used probability sampling with proportional random sampling technique. Samples of employees with the criteria of government employee of BPS regency/city throughout Indonesia with Certain Functional Positions, namely Junior Functional (Statistician and Computer Administrator) who served as Team Leader. The results of the structural model suitability test showed that the structural model was acceptable. The results of this study add to the limitations of the literature and provide empirical evidence regarding the influence of work overload, information technology use, employee readiness to change on adaptive performance both directly and through the mediation of other variables, namely job satisfaction. From the results of this study, it was found that there was a novelty of a significant positive effect on the variables of information technology use, employee readiness to change and job satisfaction on adaptive performance, as well as a significant negative effect of the work overload variable on adaptive performance.

Keywords: adaptive performance, work overload, information technology use, employee readiness to change, job satisfaction

RINGKASAN

Pendahuluan

Penyederhanaan birokrasi merupakan amanat yang disampaikan Presiden Joko Widodo saat pelantikannya pada tanggal 20 Oktober 2019. Penyederhanaan birokrasi ini dilakukan pada tingkat kementerian, lembaga pemerintah dan pemerintah daerah. Salah satu implementasinya melalui pemangkasan jenjang struktural eselon III dan IV yang disetarakan ke dalam jabatan fungsional agar lebih menghargai keahlian dan kompetensi. Upaya penyederhanaan birokrasi ini bertujuan agar menciptakan organisasi yang lebih dinamis, *agile* dan professional.

BPS telah melakukan penyetaraan jabatan fungsional pada akhir Desember 2020 berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Dalam Jabatan Fungsional. Tahun 2021, BPS memasuki babak baru penyelenggaraan birokrasi yang lentur (*Organization Agility*). Penyederhanaan ini berdampak pada struktur organisasi dan pola kerja di BPS, yang semula berjenjang dan dibagi menjadi beberapa bidang/seksi kini dilebur menjadi tim-tim kerja. Pembentukan tim-tim kerja di BPS pada awal pelaksanaannya menimbulkan kebingungan baik pada ketua tim maupun anggota tim kerja.

Di era birokrasi yang lebih ringkas seperti dijelaskan di atas, konsep *adaptive performance* menjadi semakin penting. *Adaptive performance* mengacu pada kemampuan individu, tim, dan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan, tantangan, dan peluang yang muncul dalam lingkungan kerja yang dinamis. Hal ini termasuk perubahan dalam teknologi, tugas, prosedur, dan perubahan organisasi. Kemampuan berinovasi untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi baru untuk masalah yang muncul. Di era digital dan globalisasi, perubahan adalah satu-satunya hal yang konstan (Rahman, 2017). Organisasi yang tidak mampu beradaptasi akan tertinggal. Bisnis dan pekerjaan akan menjadi semakin kompleks.

Adaptive performance membantu individu dan organisasi untuk mengatasi kompleksitas ini. Inovasi adalah kunci dalam menghadapi persaingan yang ketat.

Adaptive performance bukanlah sekadar sebuah konsep, tetapi juga suatu keharusan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Dengan peningkatan *adaptive performance*, individu dan organisasi akan lebih siap menghadapi masa depan yang tidak pasti dan mencapai kesuksesan dalam era modern ini (Park dan Park, 2019). Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait bagaimana mengukur *adaptive performance* ASN BPS terhadap hasil penyederhanaan birokrasi, penggunaan *information technology* dalam kegiatan survey/sensus serta keterkaitannya dengan *employee readiness to change* di BPS.

Jika dilihat perkembangannya selama empat tahun terakhir, capaian kinerja BPS periode tahun 2020 hingga 2024 masih bergerak secara fluktuatif. Meski demikian, setiap tahun BPS berhasil mencapai kinerja 100 persen. Hal ini menunjukkan bahwa realisasi yang dicapai berhasil melebihi target kinerja yang dituangkan dalam dokumen Perjanjian Kinerja. Dapat dikatakan bahwa selama tahun 2020 hingga tahun 2024, BPS tetap mampu mempertahankan kinerjanya meski menghadapi berbagai macam kendala. Capaian tersebut menggambarkan bahwa target-target organisasi berhasil dicapai, bahkan dalam banyak hal melampaui harapan. Namun demikian, keberhasilan dalam aspek kuantitatif tersebut perlu dikaji lebih lanjut dari sisi kualitas kapabilitas sumber daya manusia, khususnya dalam hal kemampuan adaptif.

Pada tahun 2022, BPS mengadakan survei internal yaitu Survei Budaya Organisasi (SBO) untuk mengetahui penerapan nilai-nilai dasar ASN BerAKHLAK pada pekerjaan sehari-hari. Hasil survei tersebut menunjukkan sikap adaptif dengan skor terendah dan masuk dalam kategori kuning. Hal ini berarti bahwa perilaku adaptif sudah diimplementasikan pegawai BPS dalam kehidupan sehari-hari, namun masih perlu ditingkatkan kembali karena besaran skor yang tidak setinggi perilaku lainnya.

Di tahun 2022 juga, BPS bekerja sama dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara-Reformasi Birokrasi (PAN-RB) untuk melaksanakan Survei Pemetaan Budaya Kerja ASN di BPS. Hasil yang didapat berupa Indeks Implementasi BerAKHLAK. Secara keseluruhan BPS meraih skor 56,3 % dan masuk kategori Cukup Sehat. Sementara untuk pilar Adaptif hanya meraih skor 41,4 % (kategori Tidak Sehat) yang berarti pegawai memiliki tingkat

implementasi nilai-nilai BerAKHLAK yang rendah ke dalam perilaku kerja sehari-hari.

Pada tahun 2024, BPS bekerja sama dengan Accelerated Transformation Consulting International (ACT) untuk melaksanakan Survei Budaya Organisasi (SBO) di BPS. Hasil yang didapat berupa Indeks Implementasi BerAKHLAK. Secara keseluruhan BPS meraih skor 59,5 % dan masuk kategori Cukup Sehat. Sementara untuk pilar Adaptif meningkat skornya menjadi 51,2 % (kategori cukup sehat). Jika dibandingkan dengan hasil SBO 2022 mengalami kenaikan akan tetapi posisi pilar Adaptif masih tetap yang paling rendah disbanding pilar lainnya. Hal ini terjadi karena belum optimalnya penerapan nilai Siap Menghadapi Ketidaksiapan pada Adaptif diindikasikan karena masih adanya perilaku Senantiasa Berhati-hati dan Menghindari Risiko yang cukup menghambat proses kerja.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah salah satu faktor internal yang memiliki peranan penting bagi BPS karena menentukan berhasil atau tidaknya BPS dalam mencapai visi dan misi organisasi. Jumlah ASN BPS di seluruh Indonesia masih jauh dari ideal jika dilihat dibandingkan dengan Analisis Beban Kerja (ABK) sesuai Perka BPS No.182 tahun 2024. Jumlah ASN yang dibutuhkan BPS secara nasional sebesar 33.400, sedangkan keterisian jumlah ASN secara nasional hanya 52,48 % saja. Sebagai dampak makin pentingnya peran BPS, aktivitas pekerjaan di BPS baik sensus ataupun survei rutin serta *ad-hoc* terus meningkat dari tahun ke tahun.

Sebagai ilustrasi, pada tahun 2022 BPS melaksanakan kegiatan besar yaitu Registrasi Sosial Ekonomi (Regsosek) yang merupakan kegiatan *ad-hoc* yang setara dengan sensus tetapi dilaksanakan dengan waktu persiapan yang sangat terbatas. Kegiatan Regsosek tersebut juga masih berlanjut di tahun 2023 sementara BPS juga harus melaksanakan Sensus Pertanian 2023 sebagai kegiatan besar rutin. Selesai melaksanakan Sensus Pertanian 2023, BPS juga langsung melaksanakan pendataan lengkap Koperasi dan UMKM (KUMKM) di seluruh Indonesia. Sementara dilihat dari jumlah pegawai, tidak terjadi peningkatan jumlah pegawai secara signifikan sehingga menimbulkan *work overload*.

Variabel *work overload* dipilih karena menggambarkan secara langsung tekanan kerja yang muncul akibat kesenjangan antara beban tugas dan kapasitas sumber daya manusia. Data kebutuhan dan ketersediaan pegawai BPS menunjukkan bahwa terdapat kekurangan tenaga kerja yang signifikan. Kondisi ini mendorong pegawai untuk menangani lebih banyak pekerjaan dengan tenggat waktu yang ketat, yang secara langsung berpengaruh terhadap stres kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan. Dengan demikian, *work overload* menjadi variabel penting yang perlu dikaji karena mencerminkan tantangan nyata yang memengaruhi efektivitas kinerja pegawai di lapangan.

Penggunaan teknologi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi topik yang semakin penting dan menarik perhatian di berbagai sektor, termasuk pendidikan, bisnis, industri, dan pemerintahan. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang pesat selama beberapa dekade terakhir telah membuka peluang baru dan mengubah lanskap pengembangan SDM secara fundamental. Pada era informasi dan digital ini, teknologi telah memengaruhi hampir setiap aspek kehidupan, termasuk cara kita belajar, bekerja, berkolaborasi, dan berkembang secara profesional. Pemanfaatan perangkat keras dan perangkat lunak terkini, serta inovasi seperti pembelajaran daring, *big data analytics*, kecerdasan buatan (AI), dan teknologi *virtual reality* (VR), telah memperluas kemungkinan pengembangan SDM.

Variabel *information technology use* dipilih karena teknologi informasi saat ini telah menjadi tulang punggung operasional organisasi, termasuk dalam pelaksanaan kegiatan statistik. Digitalisasi proses kerja, mulai dari pengumpulan data secara *online*, pemrosesan otomatis, hingga diseminasi statistik melalui sistem berbasis web, menuntut kemampuan pegawai untuk dapat menggunakan teknologi secara efektif. Tingkat pemanfaatan teknologi bukan hanya menjadi ukuran modernisasi organisasi, tetapi juga menjadi indikator penting dalam mengukur kesiapan pegawai untuk berinovasi dan merespons kebutuhan kerja yang semakin dinamis.

Dalam lingkungan organisasi yang dinamis dan terus berkembang, pentingnya inovasi teknologi telah muncul sebagai penentu keberhasilan

organisasi dalam pencapaian keunggulan yang kompetitif (Alraja et al., 2022; García-Lopera et al., 2022). Kemajuan teknologi ini memungkinkan organisasi untuk merampingkan operasi mereka, meningkatkan efisiensi, dan menyediakan produk dan layanan dengan kecepatan dan kualitas yang luar biasa. Peran penting karyawan dalam penerapan inovasi ini memerlukan pemahaman yang komprehensif tentang dampaknya terhadap kinerja karyawan, yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penting untuk dicatat bahwa kesiapan perubahan memainkan peran penting dalam membentuk reaksi karyawan terhadap inovasi teknologi (Choi dan Ruona, 2010). *Change readiness* mencakup orientasi kognitif, emosional, dan intensional individu terhadap perubahan.

Transformasi dan dinamika telah menjadi ciri khas manajemen organisasi masa kini. Ketika faktor eksternal mengikis dasar-dasar daya saing, organisasi menghadapi tekanan besar untuk menyesuaikan struktur organisasi dan arah strategis mereka. *Employee readiness to change* merupakan faktor psikologis dan perilaku yang menjadi penentu utama keberhasilan organisasi dalam melakukan perubahan, termasuk reformasi birokrasi dan adopsi teknologi baru. ASN yang siap berubah akan lebih terbuka terhadap kebijakan baru, bersedia mengikuti pelatihan, dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang tidak statis. Oleh karena itu, *readiness to change* dipilih sebagai variabel penting yang merepresentasikan kapasitas internal pegawai untuk bertumbuh dalam perubahan.

Karyawan dengan *job satisfaction* yang tinggi dapat mencapai produktivitas yang tinggi dan menunjukkan perilaku kerja yang positif (Frampton, 2014). Sementara itu, Park (2020) mengungkapkan bahwa peningkatan *job satisfaction* karyawan di organisasi sektor publik sangat penting karena akan berdampak pada hasil organisasi yang positif. Berbagai hasil penelitian mengungkapkan banyak faktor yang dapat memengaruhi *job satisfaction* karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian tersebut masih bersifat parsial, sehingga menjadikannya sebagai strategi kebijakan dalam organisasi sektor publik bukanlah hal yang mudah.

Dalam menjalankan tugas, kinerja pegawai BPS sangatlah diperlukan untuk mengelola dan melaksanakan manajemen administrasi lembaga. Kinerja

pegawai dapat dipengaruhi oleh *job satisfaction*. Namun, sejauh ini masih jarang dilakukan analisis tingkat kepuasan kerja pegawai BPS secara nasional. Penelitian terkait dilakukan pada 2021 yang bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja pegawai BPS melalui pembentukan Indeks Kepuasan Kerja Pegawai (IKKP). IKKP dihitung menurut unit kerja, jabatan, dan generasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis perbedaan kepuasan kerja antargenerasi dan antar unit kerja. Hasil penelitian menunjukkan IKKP nasional sebesar 78,42 dengan kategori cukup puas. Sebagian besar unit kerja memiliki IKKP dengan kategori cukup puas. Menurut jabatannya, jabatan struktural, fungsional tertentu, dan fungsional umum memiliki IKKP yang sama, yaitu kategori cukup puas. Selain itu, menurut generasinya, pegawai nonmilenial dan milenial memiliki IKKP yang sama, yaitu kategori cukup puas. Selain itu, terdapat perbedaan *job satisfaction* pada generasi milenial dan nonmilenial. Pegawai nonmilenial memiliki tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi dibandingkan pegawai milenial. Variabel *job satisfaction* dipilih untuk mengetahui kondisi terkini variabel tersebut pada ASN BPS dan keterkaitannya dengan variabel bebas dan terikat.

Dalam penelitian ini, terdapat 3 (tiga) *research gaps* yang dapat dikemukakan, yaitu *population gap*, *empirical gap* dan *evidence gap* (Miles, 2017). Dari beberapa penelitian terdahulu terlihat *gap* bahwa masih jarang penelitian terkait *adaptive performance* pada organisasi pemerintah di Indonesia. Penelitian ini menawarkan konstruksi model yang mengkonfirmasi penelitian sebelumnya di Indonesia dan berusaha mengelaborasikannya dengan objek penelitian yakni ASN BPS sebagai unit analisisnya. Dari penelitian terdahulu, terdapat *empirical gap* dalam model penelitian sebelumnya. Belum ada penelitian yang mencoba menguji *work overload*, *information technology use* dan *employee readiness to change* pada *adaptive performance* secara langsung.

Penelitian ini menawarkan 2 (dua) kebaruan (*novelty*) yaitu pada faktor-faktor yang mempengaruhi *adaptive performance* diantaranya *work overload*, *information technology use* dan *employee readiness to change*. Selain itu, dari hasil *bibliometric analysis* penelitian ini juga menawarkan kebaruan (*novelty*) pada hubungan antara *information technology use* dengan *adaptive performance*.

Penelitian ini memiliki urgensi yang kuat untuk dilakukan karena menghadirkan pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *adaptive performance* pada ASN dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Di tengah arus transformasi digital, tuntutan efisiensi, serta reformasi birokrasi, kemampuan adaptif pegawai menjadi krusial dalam memastikan keberhasilan implementasi kebijakan dan pelayanan publik yang responsif. Penelitian ini penting bagi BPS karena memberikan dasar empiris untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan berorientasi pada kinerja. Dengan memperhatikan beban kerja, kesiapan terhadap perubahan, pemanfaatan teknologi, dan peningkatan kepuasan kerja, BPS dapat menciptakan aparatur negara yang lebih fleksibel, profesional, dan siap menjawab tantangan zaman.

Menurut latar belakang yang telah dijabarkan, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung *work overload*, *information technology use* dan *employee readiness to change* terhadap *job satisfaction* pada ASN BPS, pengaruh langsung *job satisfaction*, *work overload*, *information technology use* dan *employee readiness to change* terhadap *adaptive performance* pada ASN BPS serta pengaruh tidak langsung *work overload*, *information technology use* dan *employee readiness to change* terhadap *adaptive performance* melalui *job satisfaction* pada ASN BPS.

Metode Penelitian

Hipotesis empirik diuji dengan menggunakan Software AMOS 24. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan data empirik yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dari 510 ASN dengan jumlah populasi 3.029 orang di BPS kabupaten/kota di seluruh Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Proportional Random Sampling* karena populasi bersifat homogen dan memberi peluang yang sama untuk menjadi sampel. Sampel pegawai dengan kriteria ASN BPS kabupaten/kota seluruh Indonesia dengan Jabatan Fungsional Tertentu, yaitu Fungsional Muda (Statistisi dan Pranata Komputer) yang bertugas sebagai Ketua Tim.

Analisis Hasil Penelitian

Hasil uji kesesuaian model struktural menunjukkan bahwa sudah ada 3 kriteria *goodness of fit* pada *Absolut Fit Measure* yang telah memenuhi *cut off value* dan juga ada 4 kriteria *goodness of fit* pada *Incremental Fit Measure* yang memenuhi telah memenuhi *cut off value*, hal tersebut menunjukkan bahwa hasil evaluasi menunjukkan model yang baik. Hal ini menunjukkan model struktural sudah dapat diterima, dan selanjutnya dilakukan pengujian signifikansi pengaruh antar variabel, baik pengaruh secara langsung maupun pengaruh secara tak langsung.

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai *critical ratio* (CR) $\geq$ T-tabel (1,96) atau nilai *p-value* $<$ *significant alpha* 5% atau 0,05, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sementara pengujian hipotesis untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung dilakukan dengan uji *mediated effect* menggunakan Sobel test dan VAF. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* hanya efektif sebagai mediator pada satu dari tiga jalur hubungan yang diuji, yaitu dari *Employee Readiness to Change* ke *Adaptive Performance* (*partially mediation*). Hasil analisis menunjukkan seluruh hipotesis H1 hingga H10 memperoleh hasil signifikan dan hipotesis diterima.

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Information technology use* dan *employee readiness to change* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*, sedangkan *work overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction* pada ASN BPS.
2. *Information technology use*, *employee readiness to change* dan *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *adaptive performance*, sedangkan *work overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *adaptive performance* pada ASN BPS.
3. *Work overload* dan *information technology use* berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap *adaptive performance* melalui *job satisfaction* pada ASN

BPS, namun *job satisfaction* tidak memiliki peran sebagai variabel mediasi pada pengaruh tidak langsung tersebut.

4. *Employee readiness to change* berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap *adaptive performance* melalui *job satisfaction* pada ASN BPS dan *job satisfaction* memiliki peran sebagai variabel mediasi sebagian pada pengaruh tidak langsung tersebut.



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan puji syukur kepada Allah SWT, karena atas limpahan anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan disertasi dengan judul “*Adaptive Performance* pada ASN BPS: Menguji Peran *Work Overload*, *Information Technology Use* dan *Employee Readiness to Change* dengan Mediasi *Job Satisfaction*” tepat pada waktunya.

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh *Work Overload*, *Information Technology Use* dan *Employee Readiness to Change* terhadap *Adaptive Performance*, dengan mediasi *Job Satisfaction* pada ASN Badan Pusat Statistik di seluruh Indonesia.

Disadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam naskah disertasi ini. Oleh karena itu disampaikan rasa terima kasih apabila terdapat saran dari pembaca. Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyempurnakan naskah disertasi ini. Semoga disertasi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang positif, baik untuk penulis maupun pembaca.

Jakarta, Mei 2025

Permata Sakti

ACKNOWLEDGEMENT

Alhamdulillah, segenap puji penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan karunia-Nya sehingga penulis dapat menuntaskan disertasi yang berjudul “*Adaptive Performance pada ASN BPS: Menguji Peran Work Overload, Information Technology Use dan Employee Readiness to Change dengan Mediasi Job Satisfaction*”. Berkat dukungan yang diberikan oleh banyak pihak, disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih setinggi-tingginya kepada:

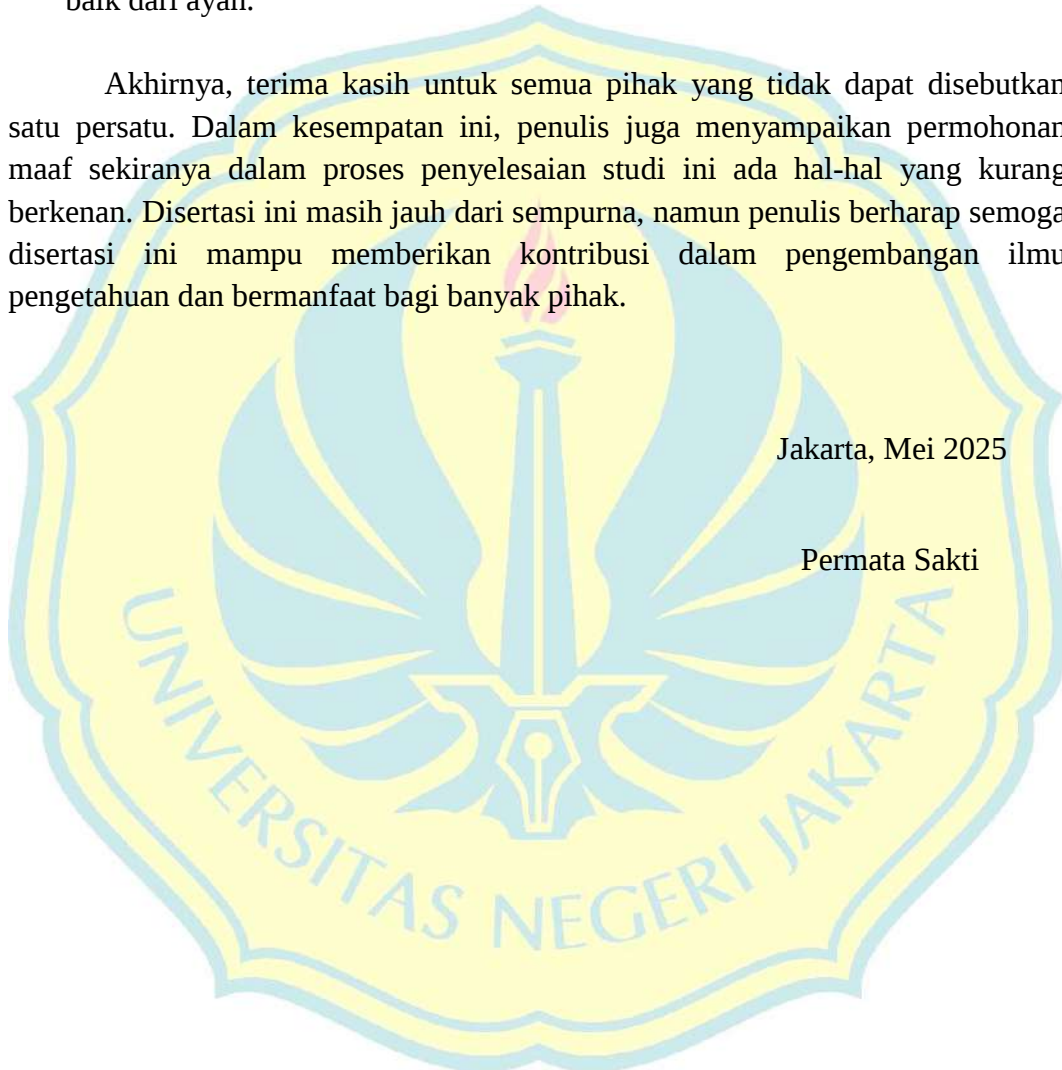
1. Prof. Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana E.S, M.Bus selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E selaku Koprodi S3 Ilmu Manajemen dan juga selaku Kopromotor yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dengan penuh kesabaran. Terimakasih atas ilmu, pengalaman dan dukungan moril yang diberikan.
4. Dr. Widya Parimita, S.E., M.PA selaku Promotor atas arahan dan masukan yang sangat berharga selama penyusunan disertasi ini. Terimakasih untuk ilmu, waktu, kesabaran, dan ketulusan serta motivasi agar penulis dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
5. Prof. Dr. Ir. Arita Marini, M.E, Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si; Prof. Dr. Ari Saptono, M.Pd; Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si dan Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M selaku penguji internal atas saran dan masukannya untuk meningkatkan kualitas disertasi ini.
6. Prof. Dr. Suwatno, M.Si selaku penguji external atas rekomendasi untuk disertasi ini.
7. Seluruh dosen Program Studi S3 IM/MSDM yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menggali pengetahuan, pengalaman dan wawasan di bidang ilmu manajemen.
8. Seluruh staf administrasi Program Studi S3 IM yang telah membantu kelancaran penyelesaian studi penulis.
9. Seluruh rekan mahasiswa Program Studi S3 Ilmu Manajemen Angkatan 2022, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia atas kerjasama dan dukungannya.
10. Segenap pimpinan Badan Pusat Statistik, Pusdiklat BPS dan BPS Provinsi Jawa Timur atas kesempatannya melanjutkan studi doktoral melalui jalur beasiswa APBN BPS.
11. Pimpinan dan seluruh rekan kerja di lingkungan BPS Provinsi Jawa Timur, khususnya di BPS Kabupaten Bondowoso atas do’a dan dukungannya.

12. H.R. Ramlani, B.A (alm bapak), Ibu Siswati (ibu) dan keluarga besarku yang selalu mendo'akan tanpa henti dan mendukung selama proses menyelesaikan studi doktoral.
13. Dyah Anisa Permatasari, S.E, M.SE, istriku tercinta atas dukungan dan do'anya yang selalu mengalir. Insya Allah akan melanjutkan studi ke doktoral.
14. Anak-anakku trio Hafidz: mas Rabbani, mas Khalif dan dek Dzaki, terimakasih atas do'a dan dukungannya untuk ayah. Semoga kalian bisa lebih baik dari ayah.

Akhirnya, terima kasih untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Dalam kesempatan ini, penulis juga menyampaikan permohonan maaf sekiranya dalam proses penyelesaian studi ini ada hal-hal yang kurang berkenan. Disertasi ini masih jauh dari sempurna, namun penulis berharap semoga disertasi ini mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi banyak pihak.

Jakarta, Mei 2025

Permata Sakti



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	xxiii
DAFTAR GAMBAR	xxv
DAFTAR TABEL	xxvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Pembatasan Penelitian	23
C. Pertanyaan Penelitian.....	23
D. Tujuan Penelitian	24
E. <i>State of The Art</i>	24
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	29
A. Kajian Teori	29
II.A.1. Konstelasi Teori	29
II.A.2. <i>Work Overload</i>	33
II.A.3. <i>Information Technology Use</i>	35
II.A.4. <i>Employee Readiness to Change</i>	37
II.A.5. <i>Job Satisfaction</i>	39
II.A.6. <i>Adaptive Performance</i>	42
B. Penelitian Relevan	45
C. Kerangka Berpikir	59
II.C.1. Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	59
II.C.2. Pengaruh <i>Information Technology Use</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	60
II.C.3. Pengaruh <i>Employee Readiness to Change</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	61
II.C.4. Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Adaptive Performance</i>	62
II.C.5. Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Adaptive Performance</i>	63
II.C.6. Pengaruh <i>Information Technology Use</i> terhadap <i>Adaptive Performance</i>	64
II.C.7. Pengaruh <i>Employee Readiness to Change</i> terhadap <i>Adaptive Performance</i>	65
II.C.8. Pengaruh <i>Work Overload</i> terhadap <i>Adaptive Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	66
II.C.9. Pengaruh <i>Information Technology Use</i> terhadap <i>Adaptive Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	67
II.C.10. Pengaruh <i>Employee Readiness to Change</i> terhadap <i>Adaptive Performance</i> melalui <i>Job Satisfaction</i>	69
D. Hipotesis Penelitian	70
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	73
A. Pendekatan Penelitian	73
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	73
C. Desain Penelitian	73
D. Sampel	74
E. Teknik Pengumpulan Data	77
F. Penyusunan Instrumen.....	77
III.F.1. <i>Work Overload</i>	78
III.F.2. <i>Information Technology Use</i>	80

III.F.3. <i>Employee Readiness to Change</i>	82
III.F.4. <i>Job Satisfaction</i>	85
III.F.5. <i>Adaptive Performance</i>	87
III.F.6. <i>Preliminary Analysis</i>	90
G. TEKNIK ANALISIS DATA.....	94
III.G.1. Uji Common Method Bias	95
III.G.2. Uji Model Pengukuran	95
III.G.3. Uji Model Struktural	96
III.G.4. Uji Hipotesis Statistik.....	97
BAB IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN	103
A. Deskripsi Data.....	103
IV.A.1. Karakteristik Responden	103
IV.A.2. Deskripsi Jawaban Responden.....	106
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data	125
IV.B.1. Uji Common Method Bias (CMB).....	125
IV.B.2. Uji Model Pengukuran	125
IV.B.3. Uji Model Struktural	134
C. Pengujian Hipotesis.....	139
IV.C.1. <i>Direct Effect</i>	140
IV.C.2. <i>Indirect Effect</i>	143
IV.C.3. <i>Total Effect</i>	147
D. Pembahasan Hasil Penelitian	149
IV.D.1. Pembahasan Pengujian Pengaruh Langsung.....	149
IV.D.2. Pembahasan Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.....	156
E. <i>NOVELTY</i>	158
BAB V. KESIMPULAN	161
A. Kesimpulan	161
B. Implikasi.....	163
C. Saran.....	164
DAFTAR PUSTAKA.....	169
LAMPIRAN	191

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Artikel tentang Adaptive Performance pada Scopus tahun 1999-2023	5
Gambar 1.2 Capaian Kinerja BPS Tahun 2020-2024	7
Gambar 1.3 Pola Hubungan Kerja di BPS	9
Gambar 1.4 Hasil Survei Budaya Organisasi BPS 2022.....	10
Gambar 1.5 Hasil Survei Pemetaan Budaya Kerja ASN 2022	11
Gambar 1.6 Hasil Survei Budaya Organisasi BPS 2024.....	12
Gambar 1.7 Hasil VOSviewer variabel yang diteliti	25
Gambar 1.8 Hubungan adaptive performance dengan variabel lainnya	26
Gambar 2.1 Social Cognitive Theory (SCT) (Bandura,1986)	29
Gambar 2.2 Individual Adaptability (I-ADAPT) Theory (Ployhart dan Bliese, 2006)	30
Gambar 2.3 Integrative Model of Organizational Behavior (Colquitt, 2009).....	31
Gambar 2.4 Technology Acceptance Model (TAM) (Davis, 1989)	32
Gambar 2.5 Konstelasi Teori Penelitian	32
Gambar 2.6 Model Penelitian	71
Gambar 3.1 Waktu Penelitian	73
Gambar 3.2 Desain Penelitian.....	74
Gambar 4.1 Mean pada Setiap Indikator.....	118
Gambar 4.2 Diagram Konstruksi Analisis Pengaruh Work Overload, Information Technology Use, dan Employee Readiness to Change terhadap Adaptive Performance Melalui Job Satisfaction	134
Gambar 4.3 Diagram Konstruksi Analisis Pengaruh Work Overload, Information Technology Use, dan Employee Readiness to Change terhadap Adaptive Performance Melalui Job Satisfaction setelah Modifikasi Error	139
Gambar 4.4 Total Effect terhadap Adaptive Performance	148
Gambar 4.5 Novelty Pada Model Penelitian.....	159

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Implikasi Penyetaraan Jabatan	9
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai BPS 2020 – 2024 dan Kebutuhan Pegawai	12
Tabel 1.3 Jumlah Aktivitas Sensus/Survei BPS 2020 – 2024	14
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei.....	18
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	46
Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Jumlah Sampel	75
Tabel 3.2 Jumlah Sampel menurut Provinsi.....	76
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Work Overload	79
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Information Technology Use.....	81
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Employee Readiness to Change	83
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Job Satisfaction.....	86
Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Adaptive Performance	89
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas pada Uji Instrumen	92
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas pada Uji Instrumen	94
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	103
Tabel 4.2 Jumlah Respon menurut Provinsi.....	105
Tabel 4.3 Kategori Berdasarkan Interval Kelas.....	106
Tabel 4.4 Persepsi Responden pada variabel Work Overload.....	107
Tabel 4.5 Persepsi Responden pada Variabel Information Technology Use	108
Tabel 4.6 Persepsi Responden pada variabel Employee Readiness To Change .	110
Tabel 4.7 Persepsi Responden pada Variabel Job Satisfaction	113
Tabel 4.8 Persepsi Responden pada Variabel Adaptive Performance.....	115
Tabel 4.9 Analisis Tabulasi Silang Adaptive Performance Pada Jenis Kelamin	119
Tabel 4.10 Analisis Tabulasi Silang Adaptive Performance Pada Usia.....	120
Tabel 4.11 Analisis Tabulasi Silang Adaptive Performance Pada Masa Kerja...	121
Tabel 4.12 Analisis Tabulasi Silang Adaptive Performance Pada Pendidikan Terakhir.....	123
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Variabel Work Overload	126
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Variabel Work Overload Setelah Reduksi.....	127
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Variabel Information Technology Use	127
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Variabel Information Technology Use Setelah Reduksi	128
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Variabel Employee Readiness to Change.....	129
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Variabel Employee Readiness to Change Setelah Reduksi.....	130

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Variabel Job Satisfaction	130
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Variabel Job Satisfaction Setelah Reduksi	131
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Variabel Adaptive Performance	132
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas Konstruk Variabel Adaptive Performance Setelah Reduksi.....	133
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Asumsi Normalitas	135
Tabel 4.24 Hasil Goodnes of Fit	136
Tabel 4.25 Hasil Goodnes of Fit Setelah Modification Error	137
Tabel 4.26 Koefisien Determinasi.....	138
Tabel 4.27 Pengujian Hipotesis Secara Langsung	140
Tabel 4.28 Uji Sobel dan Nilai VAF pada pengaruh antara Work Overload terhadap Adaptive Performance melalui Job Satisfaction.....	144
Tabel 4.29 Uji Sobel dan Nilai VAF pada pengaruh antara Work Overload terhadap Adaptive Performance melalui Job Satisfaction.....	145
Tabel 4.30 Uji Sobel dan Nilai VAF pada pengaruh antara Work Overload terhadap Adaptive Performance melalui Job Satisfaction.....	146
Tabel 4.31 Hasil Analisis Total Effect.....	147



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan	192
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	210
Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen.....	216
Lampiran 4. Hasil Analisis Deskriptif.....	229
Lampiran 5. Hasil Uji CMB	234
Lampiran 6. Hasil Analisis SEM.....	237
Lampiran 7. Hasil Analisis SEM (Valid)	240
Lampiran 8. Hasil Pengujian Asumsi Normalitas	242
Lampiran 9. Model Fit Summary	243
Lampiran 10. Model Fit Summary setelah Modification Error.....	246
Lampiran 11. Koefisien Determinasi (R^2).....	248
Lampiran 12. Analisis Direct dan Indirect Effect.....	249
Lampiran 13. Analisis Total Effect	251

