

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Saat ini Indonesia mengalami masalah Pandemi Covid-19 (*Coronavirus disease 2019*) disebabkan karena jenis coronavirus baru yaitu Sar-CoV-2. Mengakibatkan seluruh masyarakat Indonesia harus menjalani kegiatan sehari-hari dengan pemberlakuan kegiatan yang dilakukan dengan waktu-waktu tertentu. Termasuk pada waktu kerja karyawan kantoran. Masalah ini mengacu pada waktu disiplin kerja karena jam masuk kantor dengan karyawan harus dibatasi agar mengurangi dampak dari pandemi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memberikan peranan keadaan sangat penting dalam sebuah organisasi, organisasi akan berjalan bergantung pada sumber daya manusia-nya saat menjalankan tugas yang diberikan perusahaan, Permasalahan yang terjadi adalah ketika karyawan fulltime pada saat ini diberikan waktu kerja shift atau waktu kerja yang disesuaikan atasan. Jam kerja shift ini dibagi dengan perbedaan waktu hari karyawan bekerja, Strategi ini harus dilakukan dengan produktivitas yang baik agar pembagian waktu disiplin shift kerja memaksimaalkan dan mengefisienkan pekerjaan karyawan, tidak semua karyawan fulltime dilakukan untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja waktu yang dilakukan pada saat ini ini. Banyak sekali penyesuaian yang dilakukan termasuk pada waktu *Work From Home* (WFH) yang sekarang diberlakukan kerja via *online meeting*.

Dalam peraturan jam oprasional menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah selama 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu dalam 5 hari kerja dalam 1 (satu) minggu serta istirahat jam kerja, setidaknya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam dan waktu istirahat tersebut tidak masuk jam kerja, sedangkan jam kerja yang berlaku diperusahaan ini adalah selama 8 jam kerja.

Pandemi COVID-19 telah membuat sebagian besar tenaga kerja tidak dapat bolak-balik bekerja, untuk mengurangi penyebaran virus. Hal ini mengakibatkan pengusaha dan karyawan mencari pengaturan kerja alternatif, akibat pandemi tersebut, sebagian besar jika tidak semua pekerja mengalami work from home (WFH). Oleh karena itu WFH telah menjadi prioritas kebijakan bagi sebagian besar pemerintah dan aparaturnegara. Kebijakan harus dibuat mengingat kepraktisan bagi pengusaha dan karyawan. Namun, situasi saat ini memberikan wawasan unik tentang seberapa baik bekerja dari pekerjaan rumah dan dapat memainkan peran penting dalam kebijakan di masa depan yang membentuk kembali struktur jam kerja saat ini, memungkinkan lebih banyak fleksibilitas. Karena Work From Home relatif baru untuk karyawan di Indonesia, sangat penting untuk mengidentifikasi potensi dan perangkat WFH dengan menggunakan pengaruh disiplin kerja dan motivasi karyawan bagaimana kinerja kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman daripada waktu kerja karyawan saat ini.

Terungkapnya pandemi ini dapat menyebabkan individu mengalami berbagai reaksi emosional dengan gejala yang menyertainya yang dapat terjadi pada berbagai tingkat keparahan. Di antara perasaan ini, berubah dari ketakutan untuk apa yang mungkin dilakukan masa depan untuk mencatat seberapa baik sebagai karyawan dapat beradaptasi dengan gaya kerja yang baru. Dengan berjalannya waktu yang dilakukan oleh individu, semua organisasi harus melakukan hal baru agar dapat bersaing dan memberikan yang terbaik untuk organisasi termasuk didalam organisasi pemerintahan ini.

Prioritas kebijakan untuk sebagian besar pemerintah dan aparaturnegara. Kebijakan harus dibuat mengingat kepraktisan bagi pengusaha dan karyawan. Namun, situasi saat ini memberikan wawasan unik tentang seberapa baik bekerja dari pekerjaan rumah dan dapat memainkan peran penting dalam kebijakan di masa depan yang

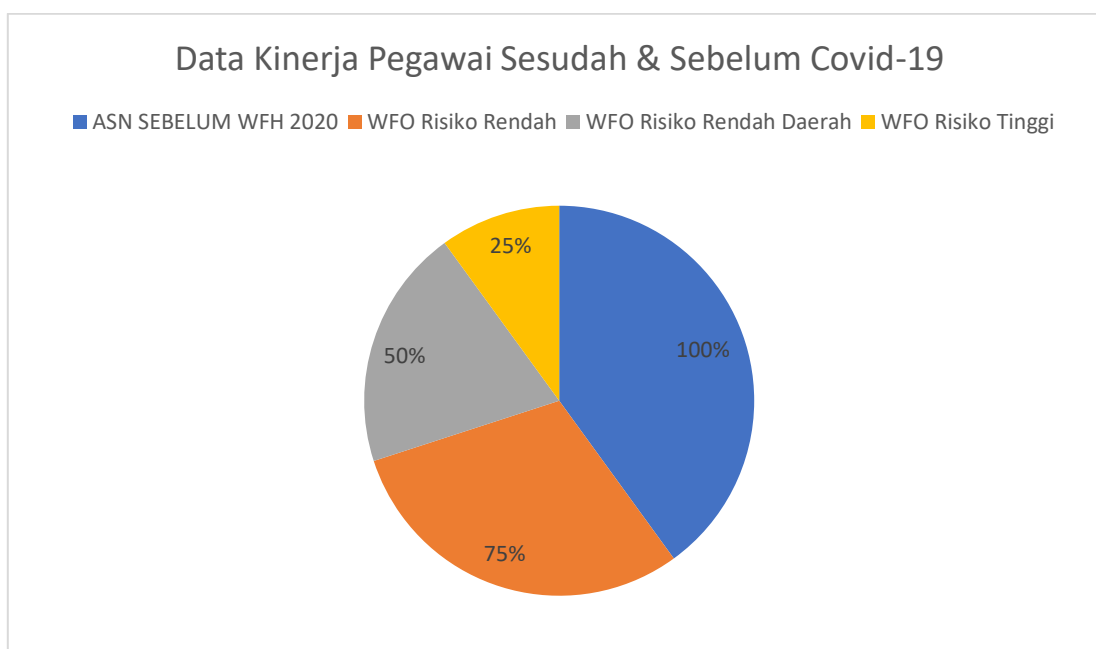
Riesta Athina Rahma, 2021
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA
PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kementerian Pendidikan dan
Kebudayaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

membentuk kembali struktur jam kerja saat ini, memungkinkan lebih banyak fleksibilitas. Karena Work From Home relatif baru untuk karyawan di Indonesia, sangat penting untuk mengidentifikasi potensi dan perangkap WFH dengan menggunakan pengaruh disiplin kerja dan motivasi karyawan bagaimana kinerja kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman daripada waktu kerja karyawan saat ini.

Gambar 1. Grafik WFH / WFO Kinerja Pegawai



Sumber : Itjen Kemdikbud Public, 2020

Mengatur seluruh pegawai yang menjalankan tugas kedinasan di kantor (work from office/WFO) paling banyak 100 persen. Sementara untuk wilayah berkategori risiko rendah, jumlah ASN yang melaksanakan WFO paling banyak 75 persen. Untuk instansi pemerintah pada wilayah berkategori risiko sedang, jumlah ASN yang melakukan WFO paling banyak 50 persen. Sedangkan untuk yang berisiko tinggi,

Riesta Athina Rahma, 2021
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

jumlah pegawai yang WFO paling banyak 25 persen. (Dikutip: <https://itjen.kemdikbud.go.id/public/>)

Disiplin kerja dimana keadaan sikap, perilaku dibuat secara penuh dengan sadar dengan menaati peraturan memang ditetapkan, Pada saat ini di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sub bagian perbendaharaan dan pembiayaan dapat di lihat bagaimana dari tingkat ketepatan dan kehadiran waktu yang datang ke kantor karena metode jam kerja yang berubah karena Pandemi Covid-19 ini karyawan diberikan waktu yang sudah disesuaikan dengan bekerja tidak *fulltime* dan Keberadaan lingkungan organisasi yang mendukung dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan serius, sehingga dapat memberikan kinerja menuju mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan akan terus selalu mengembangkan bisnisnya dan dapat dikatakan bahwa lingkungan organisasi yang baik selalu mendukung kegiatan pegawai atau karyawannya juga. Pada bagian biro keuangan para pegawai mempunyai jabatan yang sudah ditetapkan seperti Analisis Pengelolaan Keuangan, Pengelola Data Bantuan, Pengolah Data Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran, Pengadministrasi Umum setengah dari karyawan diberikan kerja dari rumah. Ketidaksiplinan pegawai terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem.

Perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya rasa dan didahului disiplin biasa dilakukan dengan kegiatan yang sudah dilakukan oleh pegawai sesuai dengan hati dan kebiasaan dimana ketika kita menjalaninya dengan sesuai kemauan kita dan tentu saja dengan kegiatan yang merasa aman dan tenang kita pun akan melakukan disiplin tersebut sesuai apa yang kita mau. Maka kita sebagai pegawai harus mencoba dan melakukan hal-hal yang harus dilakukan pada saat bekerja di sebuah organisasi. Disiplin Karyawan membutuhkan adanya komunikasi yang dilakukan, dan mewajibkan adanya peringatan akan yang dilakukan dengan khusus

Riesta Athina Rahma, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

untuk karyawan yang tidak ada perubahan ingin mengubah sifat dan perilaku mereka. Pimpinan sub. Bagian Perbendaharaan dan Pembiayaan seringnya kegiatan diinas yang mengaaakibatkan peegaawai deengan atasan jarang bertemu.

Menggerakkan orang untuk menampilkan perilaku menuju pencapaian. Apa yang muncul dari diri perilaku manusia, yang dapat berubah-ubah denga napa yang dilakukan peran yang dilakukan kita sebagai manusia hanya didasarkan oleh hal hal yang didasarkan pada berbagai motivasi di dalamnya. Peran motivasi yang berarti melakukan fungsii sumbeer daya manusiia management untuk membuuat orang bertiindak atau berperilaku dengan cara untuk memindahkan kegiatan tertentu ke kegiatan keerja kee tujuan yang diitentukan. Hal dan factor yang dilakukan untuk pegawai berasal dari luar, terutama tempat organisasi kita bekerja. Factor dari indikator yang dilakukan pada motivasinya adalah: 1) Pekerjaan Teersebut 2) Diakui; 3) Tanggung Jawab; 4) Nilai Gaji.

Keberadaan lingkungan organisasi yang mendukung dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan serius, sehingga dapat memberikan kinerja menuju mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan akan terus selalu mengembangkan bisnisnya dan dapat dikatakan bahwa lingkungan organisasi yang baik selalu mendukung kegiatan pegawai atau karyawannya juga. Pada bagian biro keuangan para pegawai mempunyai jabatan yang sudah ditetapkan seperti Analisis Pengelolaan Keuangan, Pengelola Data Bantuan, Pengolah Data Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran, Pengadministrasi Umum jabatan ini diberikan untuk memberkan kejelasan atas posisi atau kedudukan pegawai disebuah organisasi agar pegawai merasa tetap aman jika sudah mempunyai kejelasan bekerja di sebuah organisasi, tentu saja kedudukan pegawai harus dilakukan dengan Interaksi dan perhatian yang diberikan kepada karyawan menyebabkan produktivitas mereka meningkat,

Riesta Athina Rahma, 2021
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Bagian Biro Keuangan sub. Bagian Perbendaharaan dan Pembiayaan bertugas sebagai memberi dukungan syarat-syarat yang meliputi ketata usahaan dalam kepegawain, dalam keuangan, kerja sama, perhubungan masyarakat, pengarsipan, dan dokum Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan yang perlu dilakukan; Memiliki 65 karyawan yang terdiri dari 50 PNS dan 15 PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri/Non PNS). Dibutuhkan kompetensi untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan kinerja yang ada. Disesuaikan dengan shift kerja yang dilakukan pada masa pandemi ini, karena karyawan harus lebih banyak bekerja dirumah dan bekerja untuk keliling keluar kota untuk ke tempat yang dituju (Dinas) dengan waktu tertentu dan tentu saja dengan protocol yang harus dijalankan ketika menggunakan kendaraan udara (pesawat).

Sumber daya manusia di dalam ini yang penting adalah karyawan, adalah sumber kekuatan utama. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika kinerja dilakukan dengan baik. Kinerja karyawan atau keadaan data saat ditentukan di acc organisasi. disesuaikan oleh staandar organiisasi dilakukan untuk mendukung pencapaian tujuan disebuah organisasi pemerintah. Dianggap baik apabila organisasi yang baik adalah siapa dapat meniingkatkan menjalankan fungsinya sesuaikan oleh tanggung jawab yang di beri oleh karyawan atau atasan.

Motivasi ini dilakukan pada dan memberikan penjelasan pegawai dimana pengaruh akan bergerak maju dan melakukan hal yang baik pada saat pegawai bekerja didalam organisasi masalah sederhana agar pegawai mencapai tujuan kerja yang sudah diberikan terlihat sederhana dan terus dianggap positif agar antara pegawai dan antara atasan atau lingkungan kerja pada dasarnya harus melakukan kenyamanan di sebuah lingkungan karena akan meningkatkan kinerja denga naman dan nyaman saat melakukan kerjs disebuah organisasi tertentu apalagi dengan perbedaan posisi atau

Riesta Athina Rahma, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

jabatan sebagai pegawai. Harus menjadi pegawai yang positif dan terampil agar menunjang hal-hal baik diorganisasi.

Strategi perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan utamanya adalah meningkatkan kualitas pekerjaannya. Ini akan membentuk perusahaan untuk dikembangkan dan dikembangkan, selain itu, ada banyak hal yang perlu dilakukan oleh atasan untuk membuat kinerja karyawan meningkat dan menjadi lebih efektif seperti dengan sebuah organisasi melakukan dan menyediakan kebutuhan akan rasa aman di tempat kerja, kebutuhan sosial, dan memberikan penghargaan atau jabatan kepada karyawan. Ini adalah bentuk kesadaran bahwa motivasi kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk bersaing secara efektif, karena motivasi diperlukan oleh semua individu untuk mendukung pekerjaan mereka, oleh karena itu sangat perlu memiliki motivasi kerja yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain itu dengan menerapkan konsep motivasi yang baik bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, dapat menjaga stabilitas karyawan perusahaan, dapat meningkatkan disiplin karyawan, bagaimana hubungan dikatakan keadaan baik saat atasan dan bawahan terlibat baik juga.

Salah satunya saat hal yang perlu diperbaiki dan diperhatikan oleh organisasi bagaimana adalah tentang bagaimana menjaga dan menumbuhkan motivasi karyawan di tempat kerja sehingga mereka selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan adalah hal yang paling penting karena pada dasarnya setiap anggota individu selalu bertindak dengan sesuai yang tidak masuk rumah. Yang menjadikan pada dasarnya perusahaan harus mencapai syarat kinerja yang optimal menyesuaikan dengan yang diharapkan, sebuah organisasi antara atasan harus memberikan kegiatan motivasi agar karyawan bersedia dan mau mencurahkan energi dan pikirannya untuk bekerja.

Riesta Athina Rahma, 2021
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA
PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kementerian Pendidikan dan
Kebudayaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Para employees bagian Biro Keuangan sub. Bagian Perbendaharaan dan Pembiayaan cenderung tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan mereka dengan sesuai benar dan tepat ini dilakukan karena apa yang dilakukan oleh atasan tidak memberikan keuntungan atas bimbingan, pembaruan dan motivasi kepada semua anggota untuk mencapai tujuan. Maka dari itu, ada atau tidaknya alat untuk memotivasi suatu organisasi pada tahap karyawan membuat mereka merasa tertarik dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan keras karena mempunyai tanggung jawab kinerja yang terlihat rendah.

Dari pengamatan penulis kompetensi Disiplin Kerja karyawan harus diberikan motivasi agar bagaimana karyawan tetap ingin menjalankan tugasnya sesuai apa yang diperintah oleh atasan. Fenomena bagaimana karyawan tetap bisa menjalankan tugas dinas walaupun dengan arahan video conference. Karyawan diberikan tiket, uang, ataupun tanggung jawab secara daring. Karena kegiatan work from home masih perlu dijalankan. Peneliti memberikan kejelasan atas pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ini membuktikan bahwa yang apa mempengaruhi kinerja setiap karyawan berbeda- beda. Perbedaannya adalah karena beberapa faktor, seperti data yang digunakan, perbedaan lokasi penelitian, perbedaan periode pengamatan penelitian dan sebagainya.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah terperinci maka dibahaslah pada penelitian ini ialah:

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kemendikbud di masa Pandemi Covid-19?

Riesta Athina Rahma, 2021
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kemendikbud di masa Pandemi Covid-19?

I.3 Tujuan Penelitian

Pada latar belakang serta rumusan masalah yang diajukan, berikut adalah tujuan daripada penelitian yang akan dilakukan yaitu untuk mengetahui dan membuktikan mengenai:

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kemendikbud di masa Pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kemendikbud di masa Pandemi Covid-19.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat yang didapat diperoleh dari penelitian ialah :

1. Aspek Teoritis
 - a. Hasil penelitian diharapkan berguna sebagai referensi penelitian yang akan datang dalam topik dan fenomena yang serupa.
 - b. Mampu menambah referensi mengenai bidang sumber daya manusia di perpustakaan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
 - c. Hasil penelitian diharapkan akan meningkatkan wawasan terhadap para pembaca mengenai pentingnya disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Aspek Praktis

Riesta Athina Rahma, 2021
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA
PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Sub. Perbendaharaan dan Pembiayaan Kementerian Pendidikan dan
Kebudayaan)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

- a. Mampu memberikan kontribusi pemikiran dalam disiplin serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.
- b. Bagi para karyawan maupun calon karyawan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pengaruh positif berupa dorongan atau motivasi untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang pekerjaan dan memperhatikan penilaian kinerja untuk mendorong kinerja karyawan.