

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Pada tahun 2020, Indonesia mengalami masalah kesehatan yang sangat serius. Isu ini merupakan awal dari penyebaran virus corona atau Covid19 (Coronavirus Disease 2019) yang sebelumnya menyebar ke berbagai belahan dunia. Virus corona yang menjadi pandemi disebut SARSCoV2 (Severe Acute Coronavirus Respiratory Syndrome). Virus 2).

Virus corona inilah yang menyebabkan masalah kesehatan yang berakhir pada penetapan pandemi. Masalah kesehatan akibat virus corona akhirnya memunculkan definisi pandemi, yaitu masalah kesehatan di Indonesia, sehingga pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mencegah penyebaran virus ini, seperti melalui pemberlakuan social dan physical distancing (pengendalian jarak antar manusia).

Merebaknya virus corona di Indonesia memaksa pemerintah pusat dan daerah untuk melakukan tindakan preventif guna memutus mata rantai penularan virus ini. Salah satunya dengan penerapan *Work From Home* (WFH). Pendekatan ini mengikuti jaminan dari Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) melalui pernyataan resmi Direktur Jenderal WHO Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, membuat pernyataan pada Kamis (3 Desember 2020) bahwa virus corona adalah pandemi global).

Pada 15 Maret 2020, menanggapi seruan Presiden untuk konferensi pers di Istana Bogor, Jawa Barat, seluruh masyarakat Indonesia bekerja, belajar, dan melaksanakan ibadah dari rumah.

Intruksi tersebut otomatis membuat masyarakat Indonesia untuk merubah pola hidupnya dari yang biasanya selalu beraktivitas diluar rumah menjadi hanya dirumah saja, hal ini dilakukan untuk menjaga kesehatan masing-masing agar tidak terkena virus Covid-19. Seiring dengan instruksi presiden tersebut, aktivitas kerja para pegawai pun berubah dengan menggunakan sistem work from home (WFH). Dalam berjalannya waktu, penerapan work from home yang diterapkan untuk

meminimalisir tingkat penularan Covid-19 ternyata memiliki dampak negatif terhadap pegawai dan keefektifan perusahaan/instansi..

Gambar 1. Grafik perusahaan yang menerapkan WFH



Sumber: Disnaker DKI Jakarta

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa terdapat 4.057 perusahaan di provinsi DKI Jakarta dengan 1.068.589 pegawai telah melakukan kerja dari rumah/wfh, kebijakan ini dilakukan untuk memutus rantai penyebaran covid-19 karena jika pegawai terus melaksanakan pekerjaan dari kantor dengan kapasitas normal maka tidak terlaksananya protokol kesehatan berupa menjaga jarak yang nantinya akan berakibat pada meningkatnya kasus masyarakat yang terinfeksi covid-19

Tabel 1. Data Penempatan Pegawai

No.	Status Kepegawaian	Jumlah
1	Struktural	11
2	Staf Pelaksana	101
3	Tenaga Tidak Tetap	55
	Total	167

Sumber: Badan Diklat PKN BPK RI

Seiring dengan instruksi presiden tersebut, aktivitas kerja para pegawai pun berubah dengan menggunakan sistem *work from home* (WFH). Dalam berjalannya waktu, penerapan *work from home* yang diterapkan untuk meminimalisir tingkat penularan Covid-19 ternyata memiliki dampak negatif terhadap pegawai dan keefektifan perusahaan/instansi.

Dalam wawancara yang telah penulis lakukan dengan Kepala Sub Bagian Sumber Daya Manusia Badan Diklat PKN BPK RI menyatakan bahwa selama pandemi *covid-19* yang dimana para pekerja melakukan semua aktivitas pekerjaan dari rumah memiliki dampak yang kurang baik untuk pegawai maupun untuk instansi.

Dalam wawancara ini bahwa tingkat kedisiplinan pegawai selama ini sudah cukup baik, namun dengan adanya pandemi ini terdapat berbagai faktor harus dipertimbangkan, seperti aktivitas kerja karyawan. Pada aktivitas kerja yang dijalankan pegawai selama adanya sistem WFH, terdapat beberapa pegawai yang memberikan laporan kerja yang seadanya pada saat melakukan pelaporan pada aplikasi absensi di Badiklat yang bernama SISSDM, yang dimana dapat dikatakan pegawai tersebut sebenarnya tidak melakukan aktivitas kerja apa pun di hari ia WFH.

Hal ini tentu saja dapat dikatakan bahwa pegawai yang melakukan hal tersebut memiliki tingkat disiplin yang kurang baik dan bisa menjadi permasalahan dalam organisasi. Hal yang dapat dikatakan juga sebagai bentuk pelanggaran disiplin adalah pada saat pegawai tidak melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan satuan, dimana nantinya pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut akan mendapatkan konsekuensi sesuai dengan apa yang telah diatur.

Tabel 2. Rata-Rata penilaian disiplin kerja pegawai

Rata-Rata Penilaian Disiplin Kerja Pegawai	
2019	2020
81,136	82,175

Sumber: Badan Diklat PKN BPK RI

Dalam kesempatan ini juga dijelaskan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi penilaian kinerja yang dilaksanakan setiap akhir periode tahun berjalan yang nantinya penilaian kinerja ini akan menjadi landasan bagi pegawai untuk naik pangkat atau pun jabatan. Penilaian disiplin kerja yang diterapkan di Badan Diklat PKN BPK RI mengacu pada PP No. 53 Tahun 2010 dimana telah diatur dengan tegas tentang kewajiban, larangan, serta sanksi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN).

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pekerja dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan perasaan kewajiban yang luar biasa dari seorang individu dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan padanya

Pernyataan yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian SDM Badan Diklat PKN BPK RI didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Deny Kurniawan, dkk. (2020) menyatakan bahwa berdasarkan penelitian yang dilakukan, disiplin kerja selama adanya pandemi *covid-19* yang telah menerapkan sistem kerja wfh/wfo berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena kedisiplinan merupakan mentalitas dan perilaku SDM yang tidak kalah pentingnya, dengan alasan semakin baik nilai kedisiplinan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai. Instansi atau organisasi tanpa pelaksanaan disiplin yang tegas akan berpikir bahwa sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Selain itu, penelitian Anggreany Hustia (2020) menegaskan bahwa selama pandemi virus corona, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai¹⁹. Namun diantara ketiga variabel yang digunakan dalam penelitiannya, pengaruh variabel disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan dua variabel lainnya yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Dalam masa pandemi ini juga sangat penting kaitannya dengan disiplin, maka dari itu pegawai ataupun pimpinan wajib menjaga kedisiplinan kerja yang nyaman dan perusahaan harus lebih mengawasi dan tegas terhadap seluruh pegawai terkait kedisiplinan mereka, terlebih lagi variable disiplin kerja memiliki kontribusi yang tinggi pada kinerja pegawai.

Dalam penelitian Titik Puji Astutik (2016), temuan subjek variabel ini berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting untuk terlaksananya proses produksi, karena jika disiplin kerja ditaati, karyawan dapat lebih mengembangkan kinerja tempat kerja dan menjaga kualitas kerja.

Diharapkan disiplin kerja akan membuat semua pekerjaan berjalan dengan efisien. Tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan semangat juang yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan ditingkatkan dan selesai tepat waktu. Pegawai perlu memahami bahwa disiplin kerja yang baik bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Semakin tinggi disiplin pegawai maka semakin baik kinerja pegawai dalam organisasi dan semakin cepat tujuan organisasi tercapai. Semakin rendah disiplin pegawai, maka semakin rendah pula kinerja pegawai dalam organisasi. Hal ini akan berdampak pada lambatnya pencapaian tujuan perusahaan yang merugikan organisasi dan karyawan itu sendiri.

Namun menurut penelitian Brian Filantoni et al (2019), disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, karena produktivitas karyawan lebih cenderung dipengaruhi oleh beban kerja atau tanggung jawab target. Jika seorang karyawan memiliki banyak tugas atau tujuan, maka secara otomatis akan dimulai lebih awal dan berakhir lebih lambat..

Kemudian menurut Lianasari dkk. (2017) Dalam penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini karena disiplin pegawai didorong oleh ketakutan atau kekhawatiran mereka tentang konsekuensi dan hukuman, bukan karena mereka ingin meningkatkan kinerja.

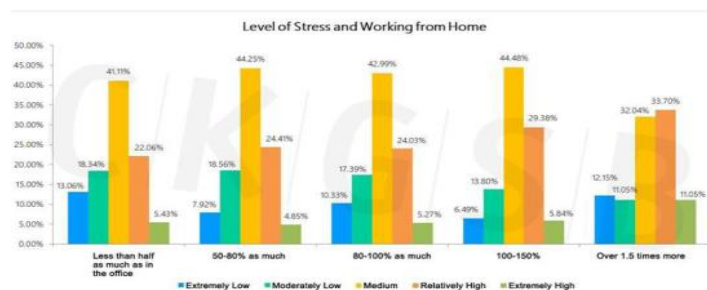
Namun selama rentang waktu satu tahun belakangan sejak adanya pandemi covid-19 di Indonesia dimana hampir seluruh perusahaan/instansi/lembaga negara menerapkan sistem kerja *work from home* atau pun *work from office* ternyata memiliki dampak terhadap kondisi psikis dan mental para pekerja, dimana dampak yang dihasilkan yaitu stres kerja.

Handoko berpendapat bahwa stres kerja merupakan situasi stres yang mempengaruhi mentalitas, perasaan dan kondisi karyawan, sehingga stres yang berlebihan akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan dan pada akhirnya mempengaruhi produktivitasnya.

Dalam wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan sampel pegawai Badan Diklat PKN BPK RI, didapatkan hasil bahwa 8 dari 10 orang yang menjadi responden dalam wawancara ini menjawab bahwa mereka mengalami stress dengan tingkat sedang, terutama diawal berkembangnya kasus covid-19 yang dimana seluruh pegawai di berbagai perusahaan/instansi melaksanakan sistem kerja *work from home*.

Wawancara ini menghasilkan bahwa 5 responden menyatakan bahwa mereka mengalami stress dikarenakan mereka merasa takut tertular oleh covid-19 yang diketahui dapat menyebabkan kematian dan memiliki beban kerja yang cukup berat karena semua pekerjaan dikerjakan di rumah dengan fasilitas yang kurang memadai seperti halnya di kantor. Sementara itu 3 responden menyatakan bahwa mereka hanya merasakan stress yang diakibatkan oleh beban pekerjaan yang cukup berat diiringi dengan fasilitas yang kurang lengkap seperti di kantor. Kemudian 2 responden lainnya menyatakan bahwa mereka menjalani kehidupan seperti biasanya dan tidak mengalami stres seperti yang dialami responden lainnya.

Gambar 2. Level stress dalam sistem kerja *work from home*



Sumber: CKGSB (2020)

Berdasarkan data penelitian diatas yang dilakukan oleh Dr Zhang Xiaomeng (2020), dari Cheung Kong Graduate School of Business, China, menyatakan bahwa bekerja dari rumah memengaruhi perubahan tingkat stres bagi pegawai. Salah satu penemuan yang menarik adalah bahwa 5835 responden, yang terdiri dari wirausaha dan pegawai di berbagai negara dan yang melakukan bekerja dari rumah, sepenuhnya mengalami kecemasan sedang (44,8%) dan stres tinggi (29,38%).

Muhammad Rio Rahmadhani, 2021

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN BURNOUT SELAMA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN DIKLAT PKN BPK RI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

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

Menurut Xiaomeng, pandemi Coronavirus (58, 66%), masalah keuangan (40, 19%), dan intensitas yang sangat tinggi (26, 74%) adalah beberapa hal yang menjadi sumber stres.

Kemudian penelitian tersebut pun diperkuat oleh penelitian yang dilakukan di dalam negeri, di teliti oleh Rinaldi Perdana (2020) yang menyatakan bahwa Pekerja *work from home* mengalami gejala stres sedang akibat kelelahan pegawai yang berlebihan. Kemudian pegawai juga mengalami kurangnya konsentrasi dalam melakukan pekerjaan dan sulit tidur karena faktor tanggung jawab kerja yang terlalu banyak dan aspek perpanjangan waktu kerja saat bekerja dari rumah.

Dengan adanya stress kerja yang dialami oleh pegawai, maka hal ini akan berdampak ke tahap yang lebih parah yaitu terjadinya *burnout* kerja oleh kebanyakan pegawai yang dikarenakan mereka tidak boleh keluar rumah namun dengan beban kerja yang terus menumpuk sehingga mereka akan merasakan keadaan jenuh terhadap pekerjaannya karena tidak bisa keluar rumah untuk melakukan *refreshing* atau sekedar untuk menghibur diri.

Dalam penelusuran yang penulis lakukan belum terdapat jurnal yang memuat tentang kejenuhan kerja di masa pandemic oleh para pekerja. Namun, berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan berupa wawancara dengan pegawai Badan Diklat PKN BPK RI menghasilkan bahwa 8 dari 10 yang menyatakan mengalami stres mengalami fase kejenuhan (*burnout*).

Kejenuhan yang terjadi sebagai fase lanjutan dari stress yang berkepanjangan dimana mereka rasa takut akan tertular *covid-19* dan beban kerja yang semakin berat yang kemudian para responden tidak dapat melakukan *refreshing* keluar rumah seperti yang dilakukan para responden sebelum adanya pandemi *covid-19*.

Responden menyatakan bahwa pada saat sebelum adanya pandemi covid-19 mereka akan melakukan *refreshing* atau jalan-jalan bersama dengan keluarga atau teman jika mereka merasakan bosan atau pun stress terhadap pekerjaan yang mereka hadapi selama ini. Keadaan ini berbeda 180° pada saat adanya pandemic covid-19, yang dimana banyak mall/pusat perbelanjaan, *coffe shop*, dan tempat wisata yang tutup atau hanya melayani pesan antar ke rumah responden.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis didukung oleh penelitian yang dilakukan pada masa sebelum pandemi covid-19 yang dilakukan Anggun Amalia dkk. (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dan stres di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbagai faktor, yaitu kondisi kerja, atasan yang baik, ekonomi dan jaminan sosial. Di sisi lain, stres terkait pekerjaan dipengaruhi oleh pekerjaan yang tidak menarik, pekerjaan yang menantang, dan pekerjaan yang menarik.

Selain itu, Said Almaududi (2019) percaya dalam penelitiannya bahwa jika *burnout* karyawan merupakan reaksi negatif ketika orang terkena stres berkepanjangan di tempat kerja, situasi ini akan secara signifikan mempengaruhi kinerja..

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang diangkat oleh penulis terdapat beberapa pandangan yang berbeda tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, terutama selama pandemi Covid19 yang mengubah cara kerja wfh dan wfo. Dapat dilihat bahwa beberapa penelitian terdahulu tentang disiplin kerja pegawai terdapat perbedaan pandangan antara penelitian satu dan lainnya.

Selain itu penulis juga ingin mengetahui apakah variabel stress kerja dan *burnout* dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Diklat PKN BPK RI atau tidak, terlebih lagi penulis juga belum menemukan penelitian terdahulu yang mengulas tentang apakah *burnout* pada pekerja memiliki pengaruh atau tidak terhadap kinerja pegawai selama adanya pandemi *covid-19*. Berdasarkan penjelasan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan *Burnout* Selama Pandemi *Covid-19* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat PKN BPK RI”

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang diberikan di atas, rumusan masalah penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Diklat PKN BPK RI selama masa pandemi *covid-19*?

2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Diklat PKN BPK RI selama masa pandemi *covid-19*?
3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Diklat PKN BPK RI selama masa pandemi *covid-19*?
4. Apakah terdapat pengaruh secara Bersama antara disiplin kerja, stress kerja, dan *burnout* pada pegawai selama masa pandemi *covid-19*?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja pegawai Badiklat PKN BPK RI memiliki pengaruh terhadap kinerjanya selama masa pandemi *covid-19*
2. Untuk mengetahui apakah stress kerja yang dialami oleh pegawai Badan Diklat PKN BPK RI memiliki pengaruh terhadap kinerjanya selama masa pandemi *covid-19*
3. Untuk mengetahui apakah *burnout* yang dialami oleh pegawai Badan Diklat PKN BPK RI memiliki pengaruh terhadap kinerjanya selama masa pandemi *covid-19*
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersamaan antara disiplin kerja, stres kerja, dan *burnout* pada pegawai selama masa pandemi *covid-19*

I.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dipergunakan sebagai bahan referensi tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, *Burnout* terhadap kinerja pegawai bagi mahasiswa Program Studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia ataupun pihak lain yang memerlukan bahan referensi.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi setiap perusahaan/instansi, terutama perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu Badan Diklat PKN BPK RI sebagai upaya untuk menangani atau mencegah terjadinya hal serupa di masa yang akan datang.
- b. Sebagai tempat bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan pengetahuan yang telah dipelajari selama menempuh studi di Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia