

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Indonesia paparan Covid-19 atau pandemi Covid-19 memberi dampak yang sangat besar di sektor ekonomi dan sosial. Dari tahun 2020 hingga sekarang tahun 2021, virus masih sering terjadi tidak hanya di Indonesia tetapi juga di negara lain. Pandemi Covid-19 di Indonesia belum sepenuhnya terselesaikan. Pada Juni 2020, pemerintah Indonesia menerapkan Orde Normal Baru atau yang disebut dengan New Normal. Menyikapi wabah ini, pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk mengatur sistem kerja dari rumah atau biasa disebut Work From Home (WFH) (Muhyiddin, 2020).

Work From Home (WFH) merupakan bentuk kerja fleksibel dan konsep sistem kerja jarak jauh. Selain itu ASN (Aparatur Sipil Negara) dilarang mengajukan cuti jika tidak dalam keadaan mendesak peraturan ini tertulis dalam Surat Edaran (SE) PANRB Nomor 46 Tahun 2020 mengenai Pembatasan Kegiatan Keluar Daerah dan/atau Kegiatan Mudik dan/atau Cuti bagi Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 (Ma'rifah, Diana, 2020). Kebijakan dan aturan baru ini merupakan tantangan tersendiri bagi pegawai ASN, disisi lain kebijakan tersebut bertujuan supaya tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik meskipun dalam masa pandemi covid-19.

Work From Home (WFH) ialah bentuk kebijakan dari pemerintah yang digunakan untuk menjaga kinerja dari setiap pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) agar tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik dan bisa

menyelesaikan serta melaporkan target pekerjaan sesuai dengan perintah. Kinerja sendiri dalam hal ini perlu adanya konsistensi, apabila tidak dilakukan konsistensi terhadap kinerja setiap pegawai maka akan menimbulkan dampak yang berkesinambungan antar instansi (Muhyiddin, 2020). Faktor kinerja inilah yang menjadi tolak ukur apakah instansi tersebut telah berhasil dalam melaksanakan tujuannya dengan baik atau buruk. Menurut Hasibuan, (Hasibuan M. S., 2001) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (Mangkunegara A. A., 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti H. , 2018) kinerja ialah hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Tugas yang telah selesai dilakukan dari setiap pegawai akan menjadi tolak ukur organisasi atau instansi. Pegawai yang baik akan memberi pengaruh yang baik kepada pegawai lainnya begitupula sebaliknya. Karena pada dasarnya pegawai adalah sumber daya utama yang sangat penting untuk meningkatkan prestasi organisasi. Melalui penilaian kinerja sebuah organisasi bisa mengetahui berapa besar pegawai tersebut berkontribusi pada organisasinya. Serta pegawai adalah kunci dari proses operasional organisasi oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi disebabkan karena kualitas sumber daya

manusia di dalamnya. Secara umum kinerja sebuah organisasi menjadi tidak baik disebabkan oleh beberapa faktor antara lain sumber daya manusia yang tidak berkualitas, promosi jabatan yang tidak tepat, tidak melihat riwayat pendidikan pegawai, pengalaman kerja, kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, dan sering meninggalkan pekerjaan. Pegawai yang memiliki jiwa prioritas dalam pekerjaan atau profesional akan mampu dalam bekerja dengan hasil kerja sesuai harapan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, 2014) kinerja seorang pegawai dapat diukur dengan :

1. Kuantitas ialah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas ialah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, ialah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dari unsur-unsur penilaian diatas, tampak bahwa ketepatan waktu adalah salah satu faktor yang penting dalam pengukuran kinerja pegawai. Supaya hal ini dapat tercapai, maka karyawan harus disiplin dalam melakukan tugasnya. Disiplin kerja adalah salah satu sikap pegawai yang mencerminkan kehormatan dan kepatuh terhadap peraturan ataupun ketetapan dari organisasi atau

perusahaan, yang berada dalam diri seorang pegawai sehingga menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketentuan dari organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (Hasibuan M. S., 2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Kesadaran akan munculnya tingkat kedisiplinan seorang pegawai dapat dilihat melalui tingkah laku dan sikap dalam menaati peraturan organisasi. Menurut UU Nomor 5 tahun 2014 Pasal 76 (tatang, 2014) :

1. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.
2. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Kesadaran akan kedisiplinan dalam masa pandemi telah mengalami penurunan hal ini diakibatkan absensi yang dikeluarkan oleh instansi terlalu rumit, karena setiap pegawai harus mendownload aplikasi untuk melakukan absensi tersebut namun bagi pegawai yang tidak mengerti akan teknologi terutama pada pegawai yang berumur diatas 50 ke atas. Aturan absensinya adalah dalam satu hari empat kali harus melakukan sharelock ke aplikasi tersebut, dengan keterangan WFO (Working From Office) bagi pegawai yang tetap menjalankan tugasnya di kantor dan WFH (Work From Home) bagi pegawai yang menjalankan tugas di rumah. (Hustia, 2020). Dari fenomena

tersebut menandai bahwa tingkat kedisiplinan seorang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasim dan Fajaribu (2021) dengan judul penelitian *“Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Labuhan Batu Utara”*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara simultan iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Labuhan batu Utara (Hasyim & Pasaribu, 2021).

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hendrawati Hamid dan Kurniawati yang dilakukan pada tahun 2020 dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN”* menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa (Hamid & Kurniawaty, 2020).

Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan Merianti Lapping, Saban Echdar dan Maryadi (2020) dengan judul penelitian *“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi, kompensasi, serta disiplin terhadap kinerja ASN pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pinrang sebesar 66,7% sedangkan sisanya sebesar 33,3%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian (Lapping, Echdar, & Maryadi, 2020).

Namun disisi lain, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Weli Erayuanya, Seno Andri, dan Febri Yuliani (2020) dengan judul "*Disiplin Pegawai Untuk Peningkatan Kinerja Di Balai Latihan Masyarakat Pekanbaru*" dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin pegawai tidak berjalan sesuai dengan aturan dan harapan dalam pencapaian kinerja organisasi (Erayuanya, Andri, & Yuliani, 2020).

Peneliti secara umum menemukan bahwa banyak pegawai yang meninggalkan kantor disaat jam kerja, karena ditemukan pegawai yang menggunakan seragam kantor berada pada suatu tempat perbelanjaan dan tidak berada di dalam kantor, serta peneliti menemukan banyak pegawai yang pulang lebih awal tidak sesuai dengan peraturan. (Hendri, 2021) Peneliti juga menemukan dari beberapa artikel yang memiliki perbedaan dari segi hasil, terdapat artikel dengan hasil berpengaruh dan tidak berpengaruh seperti artikel yang sudah peneliti jelaskan diatas, dilihat dari perbedaan tersebut dapat dijadikan pertanyaan mengapa terjadi perbedaan sementara itu objek maupun subjek pada artikel tersebut memiliki persamaan, maka peneliti tertarik akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)".

Dikarenakan sudah banyak yang melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan bentuk *Systematic Literature Review* (SLR) yang masih jarang digunakan oleh penelitian lain terutama pada STIE PGRI Dewantara Jombang. Serta untuk penelitian dengan menggunakan bentuk *Systematic Literature Review* (SLR) masih terbatas jumlah artikelnya. Oleh karena itu peneliti menggunakan metode studi kepustakaan dengan mengkaji penelitian terdahulu yang bertujuan untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan

memberikan analisis tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Systematic Literature Riview (SLR)”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah sebaran jurnal yang membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) ?
3. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)?
4. Jenis penelitian, dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sebaran jurnal yang membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).
4. Untuk mengetahui jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi pembaca untuk menambah ilmu mengenai manajemen khususnya tentang pembahasan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

1.4.2 Manfaat Praktis

1. STIE PGRI Dewantara Jombang

- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya terutama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).
- b) Penelitian ini menjadi alternatif model penelitian kepustakaan yang belum banyak dilakukan oleh mahasiswa STIE PGRI Dewantara Jombang.

2. Penulis

Dapat memberikan pemahaman tentang tata cara yang tepat berupa kemampuan dalam menganalisa mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)”.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan penelitian dilakukan supaya penelitian ini sesuai dengan kaidah *Systematic Literature Review* (SLR), batasan penelitian tersebut antara lain :

1. Population (Populasi) : Studi tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara).
2. Outcome (Hasil) : Memuat hasil tentang Pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara).
3. Study (Desain studi) : Penelitian dengan pendekatan kuantitatif.
4. Tahun Publikasi : 2020 – 2021
5. Bahasa : Bahasa Indonesia