

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka dimaknai berupa rangkuman dari teori yang ditemukan dari para ahli yang ada kaitannya dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Teori diperoleh melalui buku – buku ilmiah, laporan penelitian sebelumnya, karangan ilmiah, dan sumber tertulis maupun media elektronik. Sehingga dapat menjadi acuan dasar teori untuk objek yang akan diteliti.

2.1.1 Manajemen

Dalam organisasi atau perusahaan pasti terjadi berbagai permasalahan yang harus dipecahkan. Untuk menghadapi masalah tersebut harus dilakukan pengaturan organisasi, disinilah manajemen dibutuhkan. Manajemen dalam organisasi atau perusahaan berperan mengatur kehidupan organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan sesuai tujuan bersama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam mencapai tujuan, yaitu perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Ada banyak para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen beberapa diantaranya:

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialihkan bahasa oleh Wilson Bangun (2016:7) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasikan dan mengintegritaskan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan dari perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dengan efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) menyatakan ada 4 (empat) fungsi dari manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi suatu hal yang berkaitan dengan kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem, dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan dengan target yang diharapkan. Sekalipun berbagai perubahan terjadi di dalam lingkungan bisnis yang dihadapi.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2013:2) manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu *man*, *money method*, *materials*, *machines*, dan *market*. Berikut penjelasannya:

a. *Man*

Man merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, man merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Dalam manajemen faktor *man* adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

b. *Money*

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

c. *Materials*

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dibidangnya juga harus dapat menggunakan sebagai

salah satu sarana. Bahan baku dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa bahan baku aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

d. *Machine*

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.

e. *Methods*

Methods adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas bisnis.

f. *Market*

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*)
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan/keuangan (unsur *money*)
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*)
4. Manajemen produksi/operasi (unsur *machines*)
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*)
6. *Methods* adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna setiap unsur manajemen.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama yang paling penting dalam perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Agar pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini lebih jelas, berikut ini beberapa pengertian MSDM menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Wilson Bangun (2017:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, pergerakan, dan juga pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2016:83) menyederhanakannya bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan diakhiri dengan memberi penilaian.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan manajemen sumber manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, penganggaran, dan pengawasan guna mencapai tujuan perusahaan diawal. Hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber dayamanusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya: modal, bahan baku, dan prosedur.

Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi jelas-jelas mempengaruhi kedua-duanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoprasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti:

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti: pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

a. Kunci aktivitas SDM

Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staff yang tidak memadai.

b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer.

2.1.3 Implementasi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan.

2.1.3.1 Pengertian Implementasi

Pengertian implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan, penerapan. Browne dan Wildavsky (Usman, 2004: 7) berpendapat bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas menyesuaikan satu sama lain. Sedangkan menurut Nurdin Usman (2002:70) implementasi adalah suatu hal yang bermuara pada aksi, aktivitas, tindakan serta adanya mekanisme dalam suatu sistem. Implementasi tidak hanya aktivitas yang monoton namun suatu kegiatan yang terencana dengan baik untuk mencapai tujuan kegiatan tertentu. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah suatu proses aktivitas yang terencana dan sistematis untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.3.2 Pengertian Disiplin Kerja

Ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

Menurut Darmawan, (2019:68) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu:

“Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Handoko (2017:208) menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta keefektifan standar perusahaan dalam menindaklanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan”.

Menurut Hasibuan (2017:167) menyatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah konsep untuk mengatur sumber daya manusia agar patuh terhadap peraturan dan menjalankan tugas yang telah ditetapkan sehingga apabila disiplin kerja dilaksanakan dengan baik maka akan berdampak terhadap baik atau buruknya kinerja pegawai tersebut.

2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja

Setiap organisasi selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai begitu juga dengan sebuah perusahaan juga memiliki tujuan yang pada akhirnya harus dicapai. Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

2.1.3.4 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuaanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Sutrisno (2016:86), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. bentuk disiplin kerja para karyawan antara lain:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Sedangkan Handoko (2018:208) membagi disiplin kedalam tiga bagian, yaitu:

1. Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
3. Disiplin Progresif, yaitu kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.3.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 194) faktor yang mempengaruhi disiplin:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan

dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan indikator yang mempengaruhi dalam disiplin kerja menurut Siswanto (2017:89) berpendapat bahwa dimensi dari disiplin kerjaitu ada 5 yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator:

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu
- b. Absensi

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Ketelitian
- b. Perhitungan

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Menaati peraturan dan pedoman kerja
- b. Tanggung jawab

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kepatuhan
- b. kelancaran

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Dimensi etika kerja di ukur dengan menggunakan indikator yaitu

- a. Suasana harmonis
- b. Saling menghargai

2.1.4 *Work From Home*

2.1.4.1 *Pengertian Work From Home*

Work from home adalah istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan dikantor dari rumah. Jadi

pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020).

Menurut Oswar Mungkasa (2020), skema *work from home* merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (*telecommuting*) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 an sebagai upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari.

Menurut Crosbie dan Moore (2004), dalam artikel Djendral Keuangan Negara (DJKN), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu).

Sedangkan menurut Mustajab dkk (2020). menyatakan bahwa:

Work From Home merupakan perubahan dalam organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan “melarang” karyawan bekerja di kantor dan berkumpul diruangan, sehingga karyawan harus bekerja dirumah hal ini yang dinamakan dengan *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah.

Dalam Surat Edaran Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2020, mendefinisikan *work from home* yaitu bekerja di tempat yang flexibel yang selanjutnya disebut WFH adalah pola kerja pegawai yang memberikan fleksibilitas lokasi bekerja baik dari rumah maupun dari tempat lain selama periode tertentu dengan memaksimalkan teknologi informasi dan tetap melaksanakan protokol kesehatan dirumah atau tempat umum lain.

Dari beberapa pengertian tentang *work from home* yang telah diuraikan, penulis dapat menyimpulkan bahwa *work from home* merupakan sebuah konsep bekerja dari jarak jauh, diluar dari lingkungan perusahaan/organisasi dan menekankan pada fleksibilitas waktu dan tempat.

2.1.4.2 Indikator *Work From Home*

Menurut Timbal dan Mustabsat dalam Ricardo (2020), terdapat indikator dari *work from home* diantaranya sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fleksibel

Lingkungan kerja yang memberikan pegawai kesempatan untuk memilih sendiri terkait dengan bagaimana, kapan, dan dimana pegawai terlibat dalam tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

b. Gangguan stress

Gangguan stress dapat disebabkan oleh stimulus yang berubah menjadi berat dan berkepanjangan sehingga orang sulit menghadapinya dan biasanya muncul karena permasalahan hidup dan gangguan sehari-hari.

c. Kedekatan dengan keluarga

Peranan keluarga penting bagi seseorang untuk mendukung segala aktivitas dan kegiatannya.

d. Waktu perjalanan

Waktu perjalanan adalah waktu yang diperlukan untuk menempuh jarak tertentu.

e. Kesehatan dan keseimbangan kerja

Menjaga kesehatan dan keseimbangan kerja bagi seorang individu adalah sesuatu yang penting dan harus diperhatikan untuk memperoleh hasil kerja maksimal.

f. Kreativitas dan produktivitas tinggi

Kreativitas diperlukan untuk selalu memberikan ide dalam pemecahan masalah.

- g. Memisahkan pekerjaan rumah dan kantor serta tekanan diri.

2.1.4.3 Dimensi *Work From Home*

Menurut Oswar Mungkasa (2020) bekerja jarak jauh (*work from home*) mempunyai dimensi sebagai berikut:

- a. Tempat dan lokasi bekerja
- b. Waktu atau jadwal bekerja
- c. Teknologi komunikasi dan informasi.

2.1.5 Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya dalam suatu organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang penting dikarenakan perusahaan akan berkembang apabila kinerja dari pegawainya memenuhi target. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Sutrisno (2016:151) menjelaskan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”.

Menurut Sedarmayanti (2016:50), menyatakan bahwa kinerja (*performance*) diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja”.

Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) “kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Hasibuan (2018:94) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.”

Berdasarkan dari pengertian beberapa para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil akhir kerja yang dihasilkan seorang pegawai, sesuai dengan prestasi dan pencapaian target seorang pegawai sesuai dengan jabatan dan tanggungjawabnya dan mampu mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2014:13) menyatakan bahwa:

Human performance = *ability* + *motivation*

Motivastion = *attitude* + *situation*

$$\textit{Ability} = \textit{knowledge} + \textit{skill}$$

1. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai. Salah satu unsur yang mempengaruhi motivasi kerja adalah pemberian kompensasi yang sebanding dengan kinerja yang diberikan oleh pegawai yang bersangkutan.

2. Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Realita (*knowledge* dan *skill*). Pemimpin dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:133) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sara pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jamsos, keamanan kerja).

Berdasarkan dari penjelasan para ahli diatas, maka faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan yang mana kemampuan itu sendiri dipengaruhi oleh pengetahuan dan keahlian, faktor lainnya motivasi yang mana motivasi itu sendiri dipengaruhi oleh sikap yang termasuk watak dan kepribadian yang melekat pada individu dan situasi termasuk fasilitas dan sarana pendukung yang tersedia pada tempat kerja.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016:21) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Monny Apriana (2020:45) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

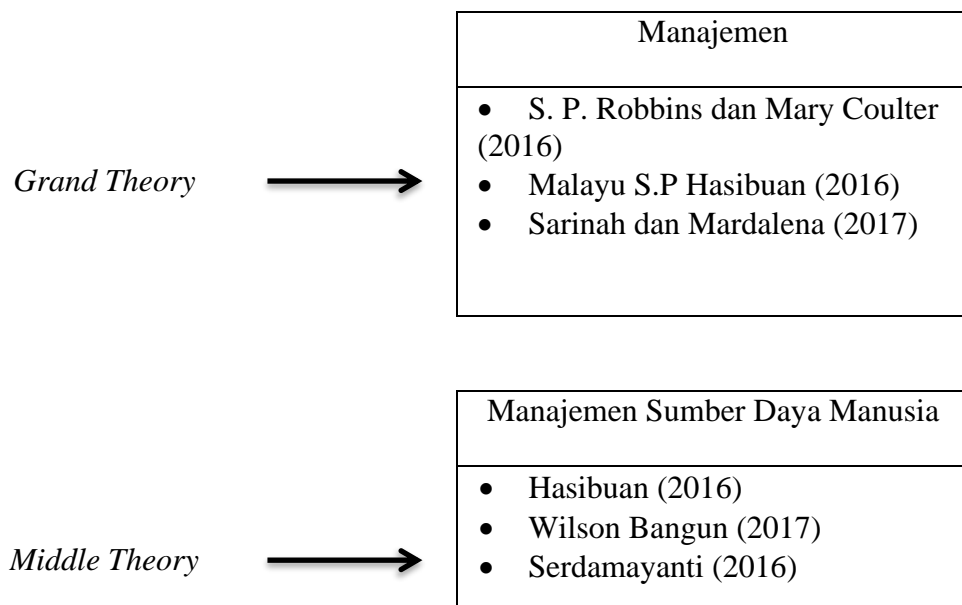
Sedangkan berdasarkan PP No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah disetujui dan ditetapkan meliputi:

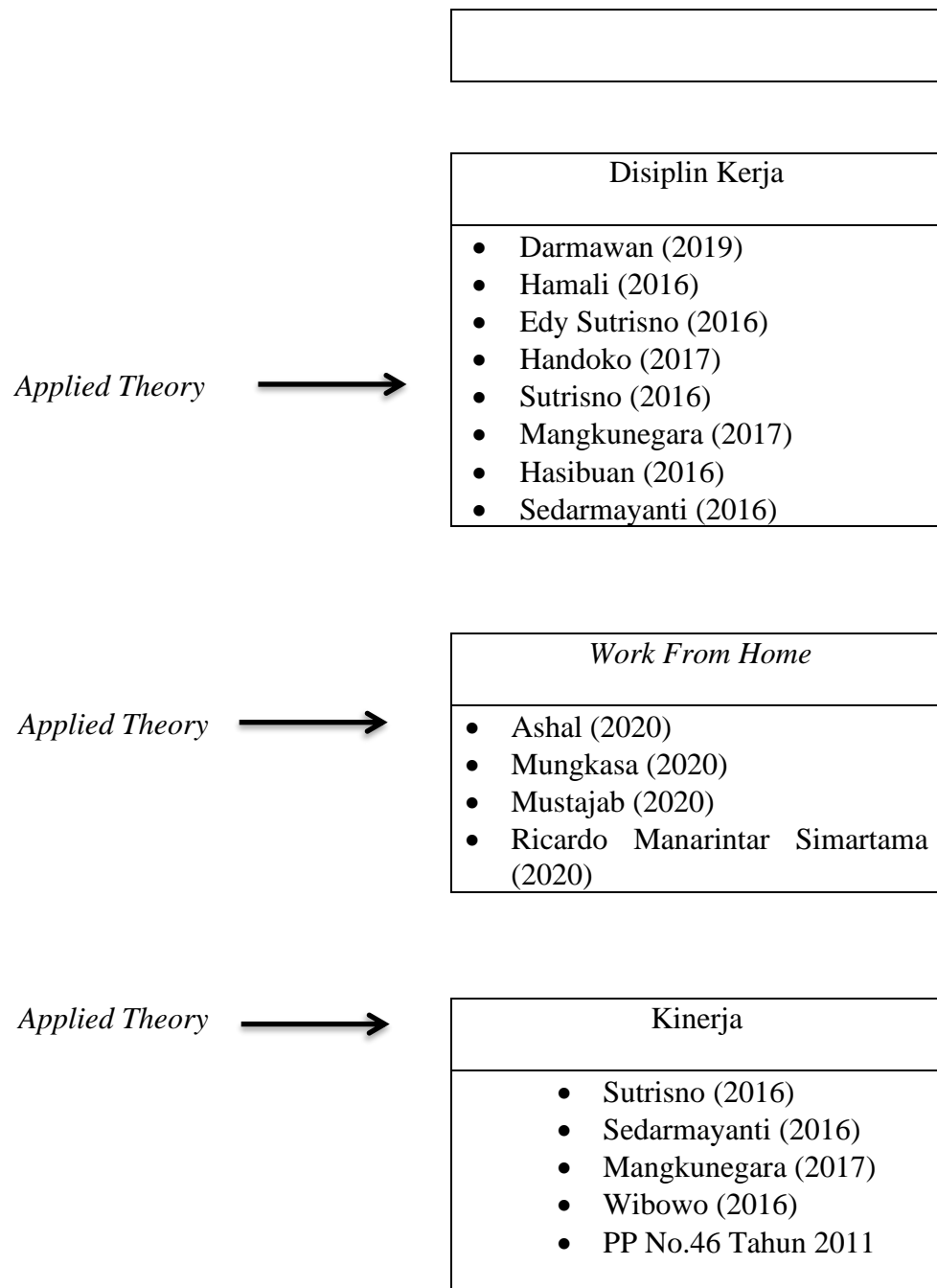
1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Biaya

2.1.6 Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja

Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam kinerja pegawai. Disiplin kerja di tempat kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai yang ingin mencapai kinerja terbaiknya. Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Waris (2016), bahwa disiplin kerja dapat berupa bekerja tepat waktu termasuk ketaatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Kebanyakan perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang memiliki disiplin dalam pekerjaannya. Perusahaan/organisasi berharap dapat mempunyai pegawai yang memiliki semangat tinggi, mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan mampu memanfaatkan fasilitas perusahaan/organisasi dengan baik sehingga mampu bersaing. Selain itu, dengan disiplin kerja yang tinggi seorang pegawai ia akan menguasai pekerjaan yang telah dilakukan dan akan mencapai kinerja maksimum.

2.1.7 Landasan Teori Keseluruhan





Gambar 2.1 Landasan Teori Keseluruhan

(Sumber: diolah oleh penulis)

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk memperkaya perspektif penelitian ini maka selain dari kajian teori yang telah dijelaskan dilakukan juga *review* terhadap beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian didasarkan atas persamaan 4variable penelitian yakni implementasi disiplin kerja selama *work from home* dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam hal ini peneliti mengambil jurnal internasional dan jurnal nasional sebagai penelitian terdahulu yang relevan, antara lain:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Maulia Azzahra., Et all (2019) <i>The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta</i> <i>Review of Integrative Business an Economics Research, Vol. 8, Supplementary Issue 1</i>	Meneliti 4variable Disiplin Kerja dan Kinerja	Pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan yaitu tidak adanya 4variable <i>work from home</i> , metode penelitian yang berbeda, dan objek penelitian yang berbeda.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain.
2.	Sonny Hersona & Iwan Sidharta (2017)	Meneliti 4variable Disiplin Kerja dan Kinerja	Pada penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif, tidak	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh

	<p><i>Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance</i></p> <p><i>Journal Of Applied Management, Vol. 15 No. 3</i></p>		<p>adanya 47 variabel <i>work from home</i>, dan objek penelitian yang berbeda.</p>	<p>signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	<p>Apalia Ekakoron Anthony (2017)</p> <p><i>Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County</i></p> <p><i>International Academic Journal of Human Resource and Business Administration Vol.2 Issue , pp. 1-18</i></p>	<p>Meneliti 47 variabel Disiplin Kerja dan Kinerja</p>	<p>Pada penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif, tidak adanya 47 variabel <i>work from home</i>, dan objek penelitian yang berbeda</p>	<p>Studi ini menyimpulkan bahwa kebijakan disiplin yang efektif Departemen Sumber Daya Manusia Dinas Pendidikan Kabupaten Turkana membantu efektif bahwa organisasi telah membantu. Dalam mengendalikan perilaku karyawan dengan memastikan adanya kerja sama tim dan kohesi dalam organisasi. Studi ini juga merekomendasikan bahwa meskipun kebijakan disiplin penting dalam membawa kewarasan bagi organisasi, pemerintah harus berusaha untuk mengatasi masalah terkait seperti sistem</p>

				disiplin yang kompleks yang menghambat kinerja karyawan di negara ini.
4.	<p>Romkye Manasal (2016)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat di Manado</p> <p>Vol. 16 No. 01 2016</p>	<p>Meneliti 48variable Disiplin Kerja dan Kinerja</p>	<p>Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, tidak adanya 48ariab <i>work from home</i>, dan objek penelitian yang berbeda.</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.</p>
5.	<p>Gita Dea, Ocky Sundari, Johnson Dongoran (2020)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga</p> <p><i>International Journal Of Social Science and Business Vol. 4 No. 1</i></p>	<p>Meneliti Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja</p>	<p>Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, tidak adanya 48ariab <i>work from home</i>, dan objek penelitian yang berbeda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukka bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.</p>

	<i>Tahun 2020, pp.144-154</i>			
6.	<p>Riut Iptian, Zamroni, Riyanto Efendi (2020)</p> <p><i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance PT. Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu</i></p> <p><i>International Journal of Multicultural and Multireligions Understanding Vol. 7, Issue 8</i></p>	<p>Meneliti 49variable Disiplin Kerja dan Kinerja</p>	<p>Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, tidak adanya 49ariab <i>work from home</i>, dan objek penelitian yang berbeda.</p>	<p>Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Kerja disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2). Kompensasi memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 3). Disiplin kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,4% dan sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.</p>
7.	<p>Roen F. Oley, David P. E., Merindan Pandowo (2017)</p> <p><i>Analyzing The Effect Of Work Discipline Anda Employee Morale On Employee Performance PT. Bank Sulutgo</i></p>	<p>Meneliti 49variable Disiplin Kerja dan Kinerja</p>	<p>Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, tidak adanya 49ariab <i>work from home</i>, dan objek penelitian yang berbeda.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

	<i>Journal EMBA Vol. 7 No.1 Hal. 315-360</i>			
8.	Esther Patricia Paoki (2017) <i>The Effect Of Work Discipline And Team Work On Employee Performance (Cas Study At PT. Bahasa Technology Solutions)</i> <i>Journal EMBA Vol. 5 No. 2</i>	Meneliti 50variable Disiplin Kerja dan Kinerja	Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, tidak adanya 50ariab <i>work from home</i> , dan objek penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 50variable bebas disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	IP. A. Septian (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2, Desember 2020.	Meneliti 50variable Disiplin Kerja dan Kinerja	Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, tidak adanya 50ariab <i>work from home</i> , dan objek penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10..	Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Carga Cabang Pekanbaru)	Meneliti tentang Disiplin Kerja dan Kinerja	Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, tidak adanya faktor <i>work from home</i> , dan objek penelitian yang berbeda.	Hasil dari penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

	Jom FISIP Vol. 2 No. 2, Oktober 2016			
11.	Rojak, Abu Bakar I., Beddy Iskandar (2016) Penerapan Disiplin Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bogor Jurnal Governansi ISSN 2442-3971 Vol. 1 No. 2	Meneliti tentang penerapan disiplin kerja dan kinerja, penelitian menggunakan penelitian deskriptif	Dalam penelitian terdahulu tidak adanya faktor <i>work from home</i> , dan objek penelitian yang berbeda.	Hasil dari peneltian yaitu berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 hanya ditemukan satu pelanggaran yang berkaitan dengan disiplin kerja di Kantor Satpol PP Kota Bogor.
12.	Finni D. Kawuluan (2016) Pentingnya Disiplin Kerja Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado	Meneliti tentang disiplin kerja dan kinerja, penelitian menggunakan penelitian deskriptif	Dalam penelitian terdahulu tidak adanya faktor <i>work from home</i> , dan objek penelitian yang berbeda.	Hasil penelitian menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai kurang diperhatikan sehingga tugas kerja banyak terhambat, itu berarti disiplin sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.
13.	Mohammad Rizal Nur Irawan (2019) Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik	Meneliti tentang disiplin kerja dan kinerja	Dalam penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, tidak adanya faktor <i>work from home</i> , dan objek	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial sedangkan komitmen kerja tidak berpengaruh, serta yang berpengaruh paling dominan

	Pengolahan Kedelai Di Desa Laren Lamongan Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 4 No. 2, Juni 2019		penelitian yang berbeda.	terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja karena nilai komitmen kerja lebih kecil daripada nilai disiplin kerja.
14.	Agus Mulyanto (2019) Implementasi Kebijakan Penegakan Disiplin Kerja ASN Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukamara	Meneliti tentang implementasi disiplin kerja dan kinerja, metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif	Dalam penelitian terdahulu tidak adanya faktor <i>work from home</i> , objek penelitian berbeda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum implementasi kebijakan penegakan disiplin kerja ASN sudah cukup baik. Dalam penelitian ini sedikitnya ada 5 (lima) prosedur penerapan disiplin tersebut diantaranya (1). Pengawasan; (2). Pemanggilan; (3). Pemeriksaan; (4). Penjatuhan Hukuman; (5). Penyampaian Keputusan.
15.	Oswar Mungkasa (2020) Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid-19 <i>The Indonesian Journal of Dvelopment Planning Vol. IV No. 2, Juni 2020</i>	Meneliti tentang <i>work from home</i>	Dalam penelitisn terdahulu tidak adanya variabel disiplin kerja dan kinerja.	Hasil penelitian berupaya memberikan gambaran tentang konsep <i>telecommuting</i> (berkerja dari rumah) berikut pembelajarannya, disertai langkah yang perlu di lakukan oleh seluruh pemangku kepentingan baik pemerintah, swasta

				maupun masyarakat umum.
16.	<p>Pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan.</p> <p style="text-align: center;">Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi (2011)</p>	<p>Disiplin Kerja</p>	<p>Motivasi</p> <p>Kinerja Pegawai</p> <p>Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan</p>	<p>Terdapat pengaruh positif disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan.</p>
17.	<p>The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia</p> <p style="text-align: center;">Cendi Chrisnanto (10(5), (159-164) Tahun 2020)</p>	<p>Work Discipline</p>	<p>Organizational Commitment</p> <p>Work Motivation</p>	<p>The results show that discipline, organizational commitment, and work motivation variables have positive and significant effects on employee performance.</p>
18.	<p>Effect of Organization Commitment, Work Motivation, and Work Dicipline on Employee Performance (Case Study : PT. PLN</p>	<p>Work Discipline</p>	<p>Work Motivation</p> <p>Organizational Commitment</p>	<p>The results showed that both partially and simultaneously, organizational commitment, work</p>

	(persero) P3B Sumatera UPT Padang) Andi Amri (Vol.2, No. 1 (88-99) 2020)			motivation, and work discipline had a significant and positive effect on employee performance
19.	The Influence of Organizational Commitment, Labor Discipline, and Employee Empowerment To, Employee Performance at National Land Agency of North Celebes. Gerald Rapar (Vol 4 No. 3 Hal 695-570 Tahun 2016)	Labor Discipline	Employee Empowerment	organizational commitment, labor discipline, and employee empowerment simultaneously significantly influence employee performance in national land agency of north celebes.
20.	Effect of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance Andi Amirul Mukminin (Vol 1 (3) Hal 19-28 Tahun 2020)	Work Discipline	Education and Training Organizational Culture	The results of the study showed that education and training, work discipline and organizational culture had a positive and significant effect on the performance of Maros District

				Public Works employees.
21.	<p>The Effect of Organizational Commitment and Work Discipline On the Performance of Employee of PT.PLN (Persero) Main Unit for North Sumatera Region</p> <p>(Vol 2 No 1 Hal 204-215)</p>	Work Discipline	Performance of Employee Organizational Commitment	The results showed that simultaneously organizational commitment and work discipline had a positive and significant effect on the performance of PT. PLN (Persero) Main Unit for North Sumatera Region
22.	<p>The Influence of Training, Working Discipline, and Organizational Commitments To Employee Performance of the Directorate General of Defense Strategy of the Ministry of Defense (Disetditjen Strahan) Jakarta.</p> <p>Marastika Wicaksono Aji Bawono S.Kom,MM (2020)</p>	Working Discipline	Organizational Commitments Training	The Influence of Training, work discipline has a direct and significant effect on organizational commitment

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2021

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sesuai dengan penelitian terdahulu yang disajikan pada tabel 2.1 yaitu perbedaan terletak pada lokus penelitian, dengan adanya perbedaan lokus penelitian diharapkan akan mendapatkan suatu hal yang baru dan berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan selanjutnya terletak pada waktu penelitian dimana penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021 dengan adanya perbedaan waktu diharapkan mendapatkan temuan baru. Selain itu, yang menjadi perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang cukup signifikan adalah penelitian ini dilakukan pada saat masa pandemi *covid-19* yang dimana terjadi suatu fenomena yang mempengaruhi aspek kehidupan dengan begitu diharapkan akan menemukan suatu hal yang baru yang menjadi pembeda dengan penelitian yang sejenis.

2.3 Kerangka Pemikiran

Sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan tanpa didukung faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tanpa adanya unsur sumber daya manusia tidak mungkin organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan, pencapaian tujuan ini dapat diraih salahsatunya jika sumber daya manusia yang ada sangat produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2016:16). Menurut Susanty & Baskoro (2017:26), bahwa kinerja

pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:45), kinerja merupakan hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa waktu belakangan ini, dunia sedang digemparkan dengan virus mematikan yang membahayakan bagi manusia. Virus tersebut bernama Corona-Virus (Covid-19). Sejumlah aspek di kehidupan masyarakat cenderung terdampak karena adanya Covid-19 ini termasuk menerapkan sistem kerja *work from home* merupakan pekerjaan berbayar yang dilakukan dari jarak jauh, biasanya lebih banyak dilakukan dari rumah, Crosbie & Moore (2004). Ini merupakan langkah strategis yang diambil pemerintah untuk pencegahan wabah virus yang semakin meluas di Indonesia. Namun kebijakan ini menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja. *Work from home* bagi sebagian bidang pekerjaan memang belum bisa dilakukan, apalagi dari kesiapan perusahaan belum tentu semua siap dengan sistem WFH.

Organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Hasibuan (2018:193), menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja

yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

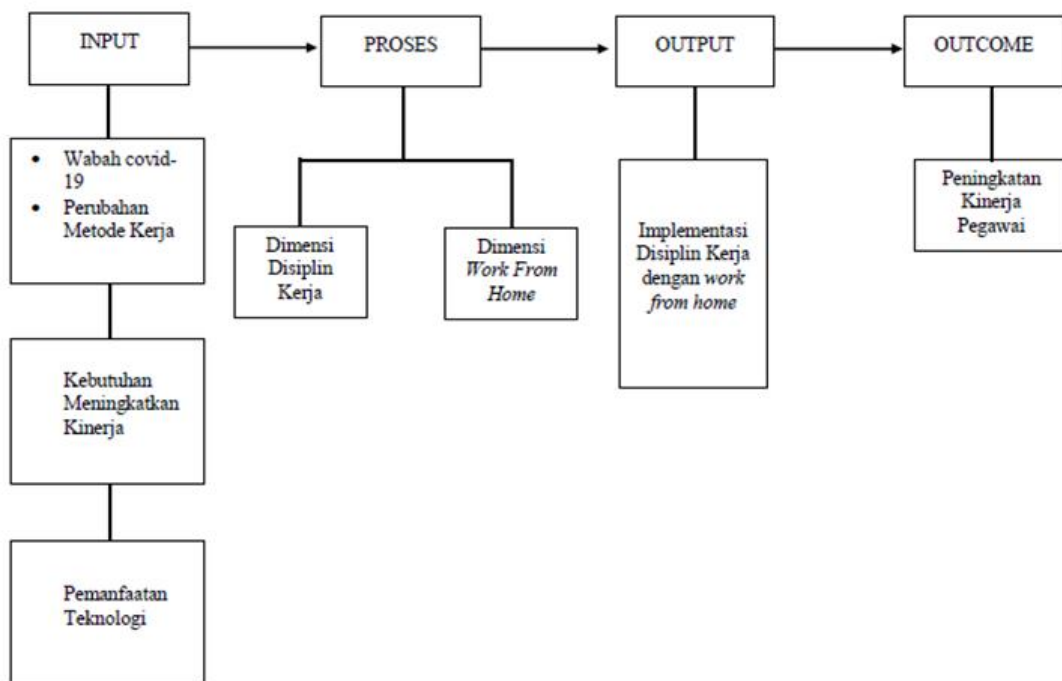
Menurut Oswar Mungkasa (2020) dalam penelitiannya, menjelaskan bahwa dengan adanya wabah *covid-19* mengharuskan instansi/perusahaan melaksanakan pekerjaannya dirumah masing-masing hal ini guna memperkecil penyebaran virus tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia perlu di lakukan didalam situasi saat ini, sebab jika tidak terkelola dengan baik maka akan berdampak terhadap kinerja para pegawai

Disambung dengan penelitian Ricardo (2020), berbagai permasalahan muncul akibat aturan bagi pegawai untuk bekerja dari rumah, salah satunya adalah kinerja pegawai yang tidak bisa diawasi langsung oleh institusi. Permasalahan kinerja dilihat dari berbagai aspek seperti halnya kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja dirumah, ada peningkatan atas hasil yang seharusnya diperoleh oleh pegawai, semangat kerja yang cenderung menurun karena kurangnya motivasi di lingkungan kerja, kualitas kerja dan efisiensi yang sulit untuk di kontrol, terkendala dengan komunikasi antar rekan kerja karena semua hal tergantung pada koneksi internet dan perangkat elektronik.

Berbagai permasalahan muncul akibat aturan bagi pegawai untuk bekerja dari rumah, salah satunya adalah kedisiplinan pegawai yang tidak bisa diawasi langsung oleh institusi. Hasibuan (2013:193), menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa

disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Permasalahan kinerja dilihat dari berbagai aspek seperti halnya kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja dirumah, ada peningkatan atas hasil yang seharusnya diperoleh oleh pegawai, semangat kerja yang cenderung menurun karena kurangnya motivasi di lingkungan kerja, kualitas kerja dan efisiensi yang sulit untuk di kontrol, terkendala dengan komunikasi antar rekan kerja karena semua hal tergantung pada koneksi internet dan perangkat elektronik yang digunakan. Oleh sebab itu dalam situasi kondisi saat ini instansi pemerintahan maupun swasta tentunya membutuhkan peningkatan kinerja para pegawainya. Mengingat pentingnya disiplin kerja dalam situasi saat ini terhadap kinerja sehingga penulis akan membuat alur kerangka berpikir sebagai berikut ini:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Dalam paradigma penelitian ini, menggunakan skema *input-proses-output-outcome*, yang menjadi masukan dalam paradigma penelitian ini yaitu saat ini Indonesia sedang terjadi wabah *covid-19* yang berdampak terhadap berbagai aspek kehidupan. Sejumlah aspek di kehidupan masyarakat cenderung terdampak karena adanya Covid-19 ini, diantaranya aspek ekonomi, kesehatan, sosial, budaya, pendidikan, pariwisata dan lain sebagainya. Pemerintah Indonesia juga mengeluarkan peraturan untuk menjaga jarak, menggunakan masker, dan meminimalisir untuk keluar dari rumah. Melalui *social distancing* menjadi salah satu cara untuk memutus mata rantai penyebaran *covid-19*, akibatnya munculah metode kerja baru yaitu *work from home* yang dimana mewajibkan seluruh pegawai baik instansi pemerintahan atau swasta untuk bekerja di luar dari lingkungan kantor yaitu dirumah masing-masing. Sejumlah permasalahan muncul akibat perubahan metode kerja baik dari kinerja pegawai maupun perusahaan, artinya dengan situasi kondisi saat ini setiap instansi harus meningkatkan kinerja para pegawainya melalui kedisiplinan dapat menjadi solusi untuk mendisiplinkan para pegawainya yang saat ini bekerja dari rumah masing-masing. Dengan cara menerapkan disiplin kerja maka dapat mendorong adanya peningkatan kinerja pegawai.

2.4 Proposisi Penelitian

Dengan fokus penelitian dan kerangka penelitian yang ditetapkan maka proposisi penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja yang di laksanakan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Analisis disiplin kerja yang dilakukan perlu diketahui dan penting perannya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam situasi pandemi atau selama *work from home*.
3. Faktor-faktor yang dapat menghambat kinerja selama *work from home* sehingga menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Koordinator Wilayah (Korwil) Bidang Pendidikan Kec. Rancaekek dapat teridentifikasi.
4. Kinerja dapat ditingkatkan melalui implementasi disiplin kerja.