

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Unsur penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi sumber daya manusia perlu diperhatikan secara serius karena memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja dan kemajuan perusahaan. Suatu pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membawa pengaruh yang baik juga untuk kinerja karyawan dan membantu perusahaan akan terus beroperasi dengan baik sehingga membantu keberlangsungan jalannya perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan bersama.

Sumber daya manusia berperan sebagai pusat dari berbagai kegiatan perusahaan, menjalankan bisnis, mengendalikan dan mengevaluasi bahkan akan membawa perusahaan pada puncak kesuksesannya. Semua kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting bagi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan ataupun organisasi.

Setiap perusahaan ingin adanya suatu perkembangan dalam perusahaan tersebut. Untuk mendukung hal tersebut, setiap perusahaan juga harus memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja setiap karyawannya. Keseimbangan kehidupan dan kerja merupakan sejauh mana individu secara seimbang dapat terlibat dan merasa puas dengan peran di dalam kehidupan pekerjaan ataupun di luar pekerjaannya (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003 dalam Pertiwi et al. 2019). Dengan tercapainya keseimbangan kehidupan kerja yang baik dari setiap karyawan, diharapkan akan ada peningkatan kinerja yang signifikan yang dapat meningkatkan profit perusahaan tersebut.

Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja juga mengikuti disiplin kerja yang baik. Menurut Sinambela (2016:331) Disiplin merupakan kepatuhan

terhadap aturan dan perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja butuh ditegakan dalam perusahaan karena hal tersebut dapat menjembatani perusahaan untuk mencapai visinya. Menetapkan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja dan disiplin yang tinggi akan diikuti dengan kinerja yang tinggi.

Perusahaan harus mampu mendayagunakan kinerja karyawannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki seorang karyawan untuk melakukan setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Melalui kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat meleakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien sehingga dapat menghemat waktu dan biaya. Perusahaan perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka memenuhi tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus bekerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik. Atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

Penyebaran virus *covid-19* di Indonesia kembali mengalami peningkatan tajam dalam sepekan terakhir di Januari tahun 2021. Indonesia melaporkan tambahan kasus tertinggi sebanyak 529 kasus pada hari Minggu, 09 Januari 2021. (katadata.co.id). Kasus positif di Jakarta melonjak pada bulan Januari dan terus merangkak naik seiring dengan menyebarnya varian omicron. Mulai 11 Januari 2021 akhirnya pemerintah memutuskan untuk kembali menerapkan pembatasan aktivitas atau kegiatan masyarakat khususnya wilayah Jawa-Bali (grafis.tempo.co)

Menurut keputusan Gubernur Nomor 19 tahun 2021 dan Peraturan Gubernur Nomor 3 tahun 2021 salah satu jenis pembatasannya yaitu diberlakukannya bekerja dari rumah untuk sektor perkantoran. Aturan berlaku pada perkantoran atau tempat kerja milik swasta, BUMN/BUMND juga perkantoran instansi pemerintah (news.detik.com)

Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi DKI Jakarta merupakan Perangkat Daerah yang memiliki kedudukan sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan penyelenggaraan

pelayanan perizinan dan non perizinan di wilayah DKI Jakarta. Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi DKI Jakarta Memiliki *service point* atau Unit Pengelola yang tersebar. Salah satunya adalah Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu (UPPMPTSP) Kecamatan Cempaka Putih. Kecamatan Cempaka Putih terletak di Jakarta Pusat. Kecamatan ini merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Senen.

Berdasarkan Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1856 Tahun 2017 tentang Mal Pelayanan Publik. Pembentukan Mal Pelayanan Publik, sebagai bentuk peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan dalam upaya menyelenggarakan pelayanan publik yang cepat, mudah, terjangkau, aman, dan nyaman dengan pengintegrasian pelayanan publik.

Berdasarkan survey peneliti, Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu (UPPMPTSP) Kecamatan Cempaka Putih tetap memberikan pelayanan masyarakat selama pandemi dengan menerapkan sistem *work from home* serta beberapa perizinan dilakukan secara online.

**Tabel 1.1** Penilaian Sasaran Capaian Kinerja Pegawai 01 Januari 2021 s.d 31 Desember 2021

NO	I. Kegiatan Tugas Pokok Jabatan	AK	TARGET				AK	REALISASI			
			Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya		Kuant/ Output	Kual Mutu	Waktu	Biaya
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Pelaporan pengumpulan bahan pengembangan potensi Penanaman Modal	0	4 Laporan	100	12 Bulan		0	4 Laporan	95	12 Bulan	
2	Pelaporan realisasi LKPM tingkat Kecamatan	0	3 Laporan	100	9 Bulan		0	3 Laporan	95	9 Bulan	
3	Pelaporan Pelaksanaan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan UP PMPTSP Kecamatan	0	12 Laporan	100	12 Bulan		0	12 Laporan	95	12 Bulan	
4	Pelaporan Kegiatan Pengarsipan Berkas Arsip Perizinan dan Non Perizinan UP PMPTSP Kecamatan	0	12 Laporan	100	12 Bulan		0	12 Laporan	95	12 Bulan	
5	Pelaporan Retribusi UP PMPTSP Kecamatan	0	12 Laporan	100	12 Bulan		0	12 Laporan	95	12 Bulan	
6	Pelaporan Pelaksanaan Perizinan dan Non Perizinan UP PMPTSP Kecamatan pada Sistem Aplikasi	0	12 Laporan	100	12 Bulan		0	12 Laporan	95	12 Bulan	

Sumber : UPPMPTSP Kecamatan Cempaka Putih

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa di tahun 2021 pegawai sudah memenuhi capaian target yang telah ditentukan oleh instansi. Jangka waktu penilaian dilakukan dari 01 januari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021.

Walaupun penilaian dilakukan selama 12 bulan tetapi para pegawai harus melaporkan capaian rencana kinerja per triwulan (3 bulan).

Dengan adanya penerapan sistem *work from home* inilah pegawai dituntut untuk menyeimbangkan kehidupan kerjanya. Karyawan dituntut untuk bekerja dari rumah yang tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Saat bekerja dirumah tentunya tidak hanya beban pekerjaan sebagai karywan saja yang harus dilakukan, namun mereka juga harus melaksanakan kehidupan rumah tangga dari mengurus anak sampai dengan melakukan aktivitas pekerjaan rumah. Dengan begitu Pegawai juga harus memperhatikan jam kerja mereka dalam segi waktu kehadiran mereka melalui online maupun pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.

**Tabel 1.2** Rekapitulasi Absensi Pegawai Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kecamatan Cempaka Putih 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai yang Alpha	Jumlah Pegawai yang Terlambat
Januari	31	21	0	7
Febuari	31	18	0	5

Sumber : UPPMPTSP Kecamatan Cempaka Putih

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahawa tidak ada pegawai yang tidak hadir atau alpha tetapi pada bulan januari dan febuari masih ada pegawai yang terlambat. Walaupun jumlah pegawai yang terlambat masih dapat dikatakan rendah tetapi dengan adanya keterlambatan ini juga bisa mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari dan Masruroh (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki kaitan yang erat dengan pengaruh kinerja karyawan, jika disiplin kerja mereka dapat dijalani dengan baik maka kinerja mereka akan lebih baik juga.

Selain menuntut pegawai agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, perusahaan juga harus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pegawainya terutama saat menerapkan sistem *work from home*. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puryana dan Ramdani (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan, jika pegawai dapat menyeimbangkan kehidupan kerja mereka, maka kinerja dan loyalitas pegawai kepada perusahaan akan meningkat

Penelitian ini dilakukan di UPPMPTSP Kecamatan Cempaka Putih karena selama pandemi *covid-19* menerapkan sistem *work from home*, penerapan *work from home* tersebut tentu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif. Untuk memastikan dampak tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja pegawai di UPPMPTSP Kecamatan Cempaka Putih selama masa pandemi covid-19, khususnya terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah pokok pada penelitian ini adalah

1. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja pegawai dimasa *work from home* pada UPPMPTSP Kecamatan Cempaka Putih?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja pegawai dimasa *work from home* pada UPPMPTSP Kecamatan Cempaka Putih?
3. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja pegawai dimasa *work from home* pada UPPMPTSP Kecamatan Cempaka Putih?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap persepsi kinerja pegawai dimasa *work from home* pada UPPMPTSP Kecamatan Cempaka Putih
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap persepsi kinerja pegawai dimasa *work from home* pada UPPMPTSP Kecamatan Cempaka Putih
3. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimasa *work from home* pada UPPMPTSP Kecamatan Cempaka Putih

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Ilmu Pengetahuan  
Diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap persepsi kinerja karyawan
2. Bagi Peneliti  
Dalam melakukan penelitian ini dapat menambah wawasan tentang bagaimana meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja pegawai serta pengalaman langsung untuk penerapan teori ilmu manajemen
3. Bagi Instansi  
Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan dan masukan untuk pemimpin instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam penerapan keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja untuk menentukan langkah-langkah yang tepat mencapai kemajuan instansi (Unit Pengelola Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu) yang berada di Kecamatan cempaka Putih