

PENGARUH DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN WORK FROM HOME (WFH) SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA MASA PANDEMI COVID-19

Rycan Fahmi, Edi Wibowo, Aldi Muhamad Syukri

Universitas Budi Luhur Jakarta, Indonesia

Email: rycan.fahmi@gmail.com, yediwibowo@gmail.com, aldimuhmmds@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh Pengaruh Disiplin Kerja, Pengaruh Kepuasan Kerja, *Work From Home* (WFH), terhadap Kinerja Pegawai pada PNS di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19. Seberapa jauh Pengaruh *Work From Home* (WFH) menguatkan/meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PNS Di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19. Serta bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan *Work From Home* (WFH) sebagai variabel moderating. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SmartPLS 3.0. Populasi penelitian ini adalah 151 PNS di Dinas Kominfotik Provinsi DKI Jakarta. Sampel yang diteliti adalah 120 PNS di Dinas Kominfotik Provinsi DKI Jakarta dengan menggunakan metode purpose sampling. Hasil Penelitian pada data convergent validity dalam variabel disiplin kerja faktor yang memiliki nilai tertinggi pada item pernyataan kuesioner yaitu faktor sering telatnya pegawai PNS di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 saat melakukan absensi dengan skor nilai 0,970. Variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai tertinggi pada item pernyataan kuesioner yaitu faktor pegawai sering bosan terhadap pekerjaannya dengan skor nilai 0,966. Variabel kinerja pegawai yang memiliki nilai tertinggi pada item pernyataan kuesioner yaitu faktor hasil pekerjaan pegawai yang tidak pernah mengecewakan dengan skor nilai 0,976. Dan variabel *Work From Home* yang memiliki nilai tertinggi pada item pernyataan kuesioner yaitu faktor selama pandemi covid 19, bekerja secara WFH dapat membantu pegawai menghemat biaya kendaraan dengan skor nilai 0,961.

Kata Kunci: disiplin; kepuasan kerja; kinerja; *work from home*; moderating

Abstract

The purpose of this study was to determine how far the influence of work discipline, the effect of work from home (WFH), on employee performance in civil servants in the DKI Jakarta Provincial Government during the Covid-19 Pandemic. Perhaps the influence of Work From Home (WFH) strengthens/increases the influence of work discipline on the performance of civil servants in the DKI Jakarta Provincial Government during the Covid-19 Pandemic. And Its Effect on Employee Performance with Work From Home (WFH) as a moderating variable. This type of research is descriptive quantitative research. The analytical tool used in this

research is SmartPLS 3.0. The population of this study was 151 civil servants at the Department of Communication and Information Technology of DKI Jakarta Province. The sample studied was 120 civil servants at the Communications and Information Service of DKI Jakarta Province using the purpose sampling method. The results of the research on the convergent validity of the data in the discipline variable of the work factor that has the highest value in the questionnaire statement, namely the factor of frequent lateness of civil servants in the DKI Jakarta Provincial Government during the Covid-19 Pandemic when doing attendance with a score of 0.970. The job satisfaction variable that has the highest value on the item statement is the employee factor is often bored with work with a score of 0.966. The employee variable that has the highest value on the statement item is the employee work result factor that never disappoints with a score of 0.976. The Work From Home variable which has the highest value on the statement item, namely the factor during the covid 19 pandemic, working WFH can help employees save vehicle costs with a score of 0.961.

Keywords: *discipline; job satisfaction; performance; work from home; moderating*

Received: 2021-08-22; Accepted: 2021-09-05; Published: 2021-09-20

Pendahuluan

Virus corona yang lebih dikenal dengan nama *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2) adalah jenis baru dari coronavirus yang menular ke manusia (Relman, 2020). Virus tersebut dapat menyerang siapapun, baik bayi, anak-anak, dewasa, lansia, ibu hamil, maupun ibu menyusui. Infeksi virus ini telah diberi nama oleh WHO untuk penyakit tersebut yaitu COVID-19 serta pertama kali ditemukan di kota Wuhan, Cina, pada akhir Desember 2019. Virus ini menular secara cepat serta sudah menyebar ke wilayah lain di Cina juga sejumlah negara, termasuk Indonesia (Adriyanto, Santosa, Syarief, & Irfansyah, 2021).

Penyebaran Covid-19 yang yang tidak bisa terbendung lagi menyebabkan banyak negara mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO) termasuk negara kita Indonesia. Dimulai dari membiasakan cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai *lock down*) (Suranto, 2020).

Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini memberi keresahan pada masyarakat Indonesia maupun dunia akan tersebarnya virus yang berdampak pada kesehatan apabila segala aktivitas di luar rumah tetap dilaksanakan. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur (peraturan perundang-undangan no 21, 2020) mengenai PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 (Taqiyya & Riyanto, 2020).

Dalam upaya penanggulangan dampak Covid-19 terbit Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020,

tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dengan *Work From Home*, bagi Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19 (Nasution & Rosanti, 2020).

Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. DKI Jakarta dipimpin oleh seorang Gubernur seperti halnya provinsi-provinsi lainnya, tetapi memiliki 5 (lima) orang Wali Kota dan 1 (satu) orang Bupati yang bertanggungjawab kepada Gubernur secara langsung (Budiyono, Muhtadi, & Firmansyah, 2015).

Pemerintah Daerah Provinsi DKI Jakarta dalam menetapkan kebijakan dan melaksanakan kegiatan pemerintahan memerlukan dukungan ketersediaan informasi yang cepat, tepat, mudah dan akurat. Oleh karena itu, untuk mendukung kebutuhan tersebut perlu manajemen pemerintahan dan pemanfaatan teknologi informasi yang didukung jaringan informasi dan komunikasi yang mencakup semua perangkat daerah, di mana dalam hal ini difasilitasi oleh Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta secara umum menjadi sorotan dan panutan untuk Pemerintah Daerah lain. Pemerintah juga telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja pegawai sangat diperhatikan oleh Pemerintah agar dapat menjadi bahan pembelajaran bagi instansi pemerintah daerah lainnya.

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta mengeluarkan Surat Edaran Gubernur Provinsi DKI Jakarta nomor 2/SE/2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Pegawai Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran COVID-19 Di Lingkungan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta nomor 12/SE/2020 tentang Antisipasi Penyebaran Virus Corona atau Covid-19 terhadap Pegawai.

Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik (Dinas Kominfotik) Provinsi DKI Jakarta merupakan salah satu unsur pelaksana otonomi daerah di bidang komunikasi, Informatika, statistik dan persandian. Mengacu kepada Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik, Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, dan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik maka peran dan tanggungjawab Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta menjadi semakin kompleks.

Kepala Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta nomor 26/SE/2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Dinas

Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Transisi Pembatasan Sosial Berskala Besar, Surat edaran ini mengatur sistem kerja mulai masa Covid-19, masa transisi dalam tatanan normal baru yang produktif dan aman dari COVID-19 yang meliputi panduan umum, panduan pelaksanaan *Work From Office* (WFO), panduan pelaksanaan *Work From Home* (WFH), panduan presensi dan pelaporan kinerja, panduan peningkatan keamanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK), panduan beribadah di tempat umum/kantor dan panduan lainnya. Hal tersebut mengingat sebagai pelaksana urusan komunikasi, Informatika dan statistik, Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta memiliki serangkaian tugas pokok yang perlu menjadi fokus perhatian diantaranya: (1) mengembangkan komunikasi dan pembudayaan teknologi informasi dan komunikasi dalam rangka mewujudkan kota Jakarta yang aman, nyaman dan sejahtera, (2) menyediakan dan memberikan informasi seputar kota Jakarta dan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta kepada publik setiap saat, sewaktu-waktu, maupun secara berkala.

Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta sebagai organisasi perangkat daerah yang membidangi komunikasi, Informatika dan statistik tentu diharapkan mampu memenuhi tuntutan masyarakat dalam rangka memberikan pelayanan bidang komunikasi, Informatika dan statistik kepada masyarakat sehingga penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan akuntabel sesuai dengan era keterbukaan informasi dapat terlaksana.

Upaya pemerataan informasi dan pemenuhan hak publik di bidang komunikasi, Informatika dan statistik yang dilaksanakan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik maka diharapkan masyarakat akan lebih partisipatif memanfaatkan komunikasi dan Informatika melalui implementasi e-Gov dalam rangka terwujudnya reformasi birokrasi di DKI Jakarta, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan.

Kinerja Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta selama periode 2013-2017 menunjukkan beberapa perkembangan yang cukup baik, namun masih terdapat beberapa titik penting yang harus dipercepat progres pencapaiannya. Pada periode 2017-2022 ini, arah pelayanan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta, khususnya dalam bidang peningkatan teknologi informasi, komunikasi dan statistik sangat membutuhkan perhatian yang baik.

Penelitian ini Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai subjek penelitian, karena terdapat perubahan sistem kerja pada ASN dan ini apakah Disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja di masa Pandemi covid-19. Penerapan sistem kerja work from home (WFH) ini membuat pegawai memiliki waktu yang fleksibel dalam pengerjaan tugas. Hal ini akan membuat akan membuat pegawai lebih produktif sehingga pegawai ASN menjadi bahagia dan kehidupan pribadi akan menjadi seimbang ataupun sebaliknya membuat pegawai menjadi tidak disiplin dan mengurangi kepuasan kerja.

Kinerja adalah kesungguhan usaha yang dilakukan seseorang, yang berdampak pada hasil yang diperoleh. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Disiplin kerja adalah suatu keadaan yang dimana menuntut karyawan untuk menaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan, baik peraturan yang bersifat tertulis ataupun peraturan bersifat lisan (Marpaung, 2014). Menurut (Rivai, 2012) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager 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.

Kepuasan kerja sebagai karakteristik yang dirasakan dari pekerjaan dalam kaitannya dengan kerangka acuan individu. Evaluasi kepuasan kerja dapat mencakup faktor-faktor seperti kesan keseluruhan dari pekerjaan, pekerjaan yang diharapkan dapat diselesaikan, gaji, peluang untuk promosi, dan lain sebagainya. (Floyd, K.S. & Yerby, J.M., 2014).

Bekerja dari rumah dapat memberikan keuntungan perusahaan tetapi hal tersebut berbanding terbalik dengan kesibukan para pekerja yang bertambah dikarenakan adanya tugas yang terus datang dan harus mengurus kesibukan rumah (Crosbie & Moore, 2004). Menurut (Perdana, 2020) menjelaskan bahwa bekerja dari rumah dapat meningkatkan ketertarikan khusus terhadap hal – hal baru dalam pekerjaan, tetapi juga dapat menurunkan tingkat efisiensi dalam tugas awal yang dikerjakan.

Penelitian ini sangat bermanfaat bagi Pimpinan juga para pegawai serta dapat menambah wawasan mengenai Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan *Work From Home (WFH)* Sebagai Variabel Moderating Pada Masa Pandemi Covid-19. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam manajemennya dalam pencapaian kinerja pegawai yang maksimal bisa didapatkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan *Work From Home (WFH)* Sebagai Variabel Moderating Pada Masa Pandemi Covid-19 di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. (Sugiyono, 2011) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang

memang sudah ada (Arikunto, 2010). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan *Work From Home* (WFH) Sebagai Variabel Moderating Pada Masa Pandemi Covid-19 (Study Di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi DKI Jakarta).

Populasi dalam penelitian ini adalah 151. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah 120. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software Smart PLS yang dijalankan dengan media komputer.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1.) Distribusi Jawaban Responden

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 1

Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin (X1)

Jawaban Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Total	Persentase
X1.1	6	24	18	48	24	120	
X1.2	6	18	18	60	18	120	
X1.3	18	12	18	60	12	120	
X1.4	18	6	18	36	42	120	
X1.5	12	18	18	54	18	120	
X1.6	6	25	17	48	24	120	
X1.7	18	5	18	34	45	120	
X1.8	11	18	16	53	22	120	
X1.9	6	20	19	57	18	120	
X1.10	18	14	17	59	12	120	
X1.11	18	7	18	36	41	120	
X1.12	11	19	18	54	18	120	

Sumber: Data diolah sendiri

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 2

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Jawaban Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Total	Persentase
X2.1	12	6	25	30	47	120	
X2.2	6	12	23	48	31	120	
X2.3	6	18	14	48	34	120	
X2.4	0	18	16	48	38	120	
X2.5	12	12	12	36	48	120	
X2.6	12	6	26	30	46	120	
X2.7	6	12	24	47	31	120	

Jawaban Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu- Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Total	Persentase
X2.8	6	18	16	47	33	120	
X2.9	0	17	18	47	38	120	
X2.10	11	12	13	33	51	120	
X2.11	12	6	26	29	47	120	
X2.12	6	12	24	46	32	120	
X2.13	6	18	14	47	35	120	
X2.14	0	17	17	47	39	120	
X2.15	11	12	12	33	52	120	

Sumber: Data diolah sendiri

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Jawaban Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu- Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Total	Persentase
Y.1	12	48	16	14	30	120	
Y.2	21	36	19	18	26	120	
Y.3	21	45	5	27	22	120	
Y.4	6	60	10	23	21	120	
Y.5	39	15	17	26	23	120	
Y.6	12	48	17	14	29	120	
Y.7	21	36	21	18	24	120	
Y.8	21	45	6	27	21	120	
Y.9	5	59	12	23	21	120	
Y.10	39	15	18	26	22	120	
Y.11	21	45	6	27	21	120	
Y.12	6	60	11	23	20	120	
Y.13	39	15	20	24	22	120	
Y.14	11	48	18	14	29	120	
Y.15	21	36	22	18	23	120	
Y.16	21	45	10	24	20	120	
Y.17	5	58	13	23	21	120	
Y.18	37	15	20	26	22	120	

Sumber: Data diolah sendiri

d. Variabel Work From Home (Z)

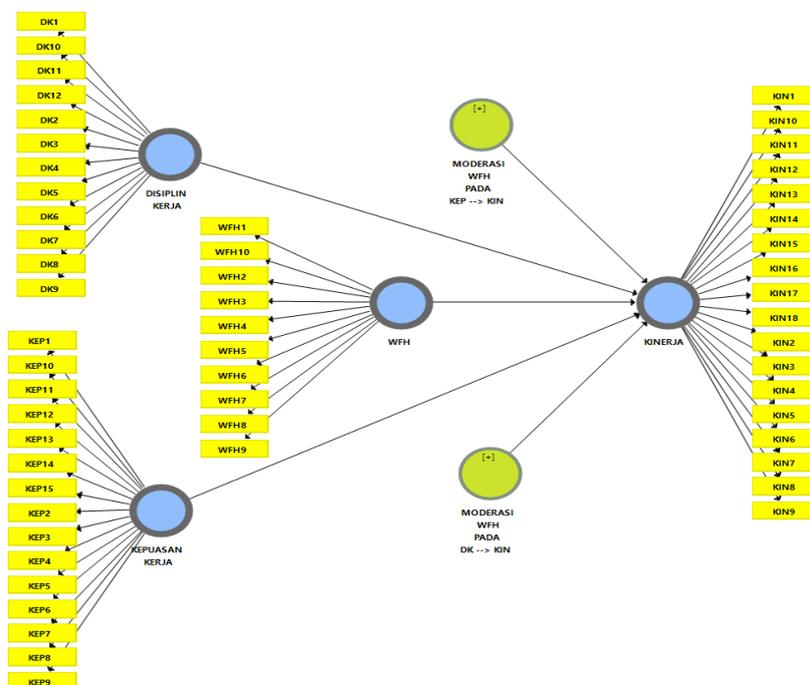
Tabel 4
Distribusi Jawaban Responden Variabel Work From Home (Z)

Jawaban Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju	Total	Persentase
Z.1	18	18	0	36	48	120	
Z.2	0	27	9	22	62	120	
Z.3	18	9	9	41	43	120	
Z.4	0	18	18	36	48	120	
Z.5	0	36	0	56	28	120	
Z.6	18	18	1	36	47	120	
Z.7	0	27	11	22	60	120	
Z.8	18	9	10	40	43	120	
Z.9	0	18	19	35	48	120	
Z.10	0	36	2	54	28	120	

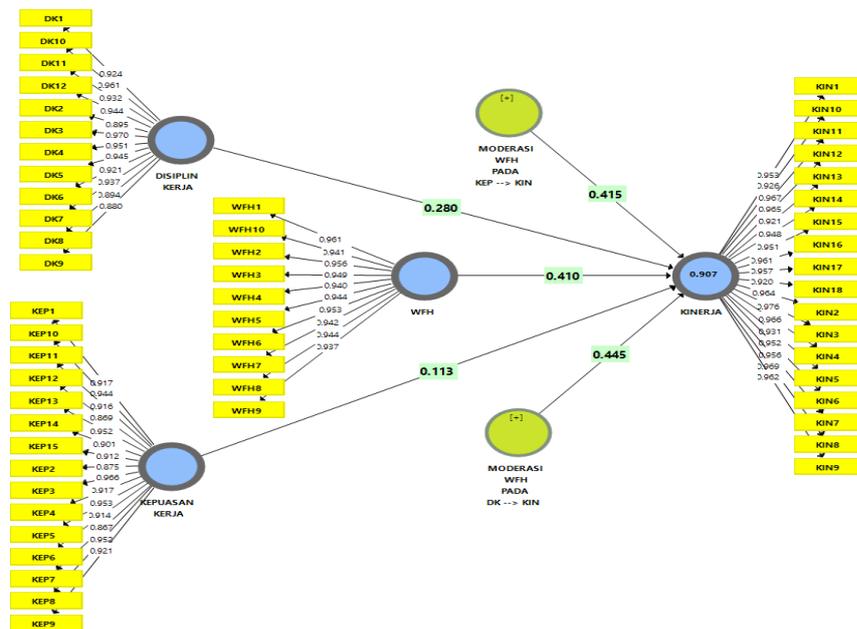
Sumber: Data diolah sendiri

2.) Skema Model Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program smartPLS 3.0. Berikut ini adalah sekema model program PLS yang diujikan:



Gambar 1
Spesifikasi Model PLS



Gambar 2
Inner Model

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PNS Di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19.

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Oleh karena itu pengolaanya perlu dilakukan secara efektif dan efisien (Suhartini, 2012). Tiap organisasi/ lembaga yang memberikan pelayanan (*service*) baik berupa produk barang atau jasa harus memperhatikan kualitas pelayanan sehingga seluruh pegawai dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Pada kondisi seperti ini, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan prima seiring dengan perubahan tuntutan public (masyarakat). Namun demikian, terkadang para pimpinan

lembaga atau institusi kurang jeli dalam melaksanakan perannya sebagai manajer. Terkadang para unsur pimpinan hanya menuntut bawahannya agar pekerjaan terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan, tetapi kurang memperhatikan keseimbangan volume pekerjaan, tingkat standar pelaksanaan, serta waktu telah yang ditetapkan kepada pegawai dalam setiap unit kerja maupun secara individu.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Hasibuan, 2002). Kedisiplinan merupakan salah satu masalah yang paling sering ditemukan diberbagai instansi baik pemerintah maupun swasta tentang pegawai adalah masalah disiplin.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi.

H1: Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PNS Di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 . → diterima ($p \text{ value} = 0,000 < 0,05$, $T \text{ statistik} = 3,553 > 1,96$).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PNS Di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 ?

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2013).

Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. (Wirawan, 2013) menjelaskan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Kepuasan kerja merupakan kondisi

menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan & Ghozali, 2006).

Menurut (Wirawan, 2013), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PNS Di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 . → diterima ($p \text{ value} = 0,036 < 0,05$, $T \text{ statistik} = 2,107 > 1,96$).

3. Pengaruh *Work From Home (WFH)* terhadap Kinerja Pegawai pada PNS Di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 ?

Pandemi Covid-19 yang terjadi saat ini memberi keresahan pada masyarakat Indonesia maupun dunia akan tersebarnya virus yang berdampak pada kesehatan apabila segala aktivitas di luar rumah tetap dilaksanakan. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur (peraturan perundang-undangan no 21, 2020) mengenai PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 (Taqiyya & Riyanto, 2020).

Dalam upaya penanggulangan dampak Covid-19 terbit Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020, tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dengan *Work From Home*, bagi Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19 (Nasution & Rosanti, 2020).

Seiring pelaksanaan WFH yang diterapkan pada masa pandemi Covid-19 muncul berbagai masalah yang salah satunya adalah apakah kinerja pegawai yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Karena permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, bisakah dikerjakan sesuai Standar Kerja/System Operasional Procedure (SOP), tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi (Agustian & Aziz, 2020). Belum lagi masih ada anggapan kalau WFH sama dengan cuti, sehingga kerjanya menjadi rendah karena waktu yang ada tidak dipergunakan sebagai mana mestinya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi harus selalu berusaha agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, sebab apabila organisasi mampu meningkatkan

semangat dan kergairahan kerja maka akan diperoleh banyak keuntungan untuk organisasi. Selain itu diperlukan melakukan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada setiap organisasi, dapat dilakukan dengan cara selalu membenahi semua permasalahan yang ada di suatu organisasi tersebut.

H3: Diduga terdapat pengaruh antara *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Pegawai pada PNS Di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 → diterima ($p \text{ value} = 0,000 < 0,05$, $T \text{ statistik} = 4,354 > 1,96$).

4. Pengaruh *Work From Home* (WFH) menguatkan/meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PNS Di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 ?

Di tahun 2020 ini, dunia digemparkan oleh adanya wabah yang membuat resah seluruh dunia. Wabah ini diakibatkan oleh adanya virus yang bernama covid 19. Dengan adanya wabah ini, aktivitas di setiap negara menjadi kacau. Dampak dari wabah ini mengacaukan kegiatan di berbagai sektor, salah satu sektor yang paling terimbas oleh dampaknya adalah sektor ekonomi. Banyak perusahaan-perusahaan di dunia mengalami penurunan pendapatan dari adanya wabah ini. Selain penurunan pendapatan aktivitas perusahaan juga di batasi, dengan mengutamakan protokol kesehatan. Selain itu perusahaan-perusahaan yang diizinkan tetap beroperasi juga dibatasi, tidak semua perusahaan diizinkan beroperasi secara bebas. Untuk perusahaan yang beroperasi harus mematuhi protokol kesehatan yang ada. Untuk mengatasi hal ini perusahaan membuat pembagian aktivitas kerja karyawannya. Sebagian karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut ada yang dirumahkan sementara dan ada juga yang bekerja di rumah (*Work From Home*). Perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik, akan mudah untuk mencapai tujuannya. Alasan kemudahan dalam mencapai tujuannya adalah karena perusahaan tersebut akan dapat bekerja sama dengan karyawannya secara optimal dalam mencapai tujuan tersebut. Perusahaan di masa pandemi ini tentu membutuhkan kinerja karyawan yang baik.

Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang diatur (peraturan perundang-undangan no 21, 2020) mengenai PSBB atau Pembatasan Sosial Berskala Besar untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 (Taqiyya & Riyanto, 2020). Dalam upaya penanggulangan dampak Covid-19 terbit Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020, tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dengan *Work From Home*, bagi Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19 (Nasution & Rosanti, 2020). Seiring pelaksanaan WFH yang diterapkan pada masa pandemi Covid-19 muncul berbagai masalah yang salah satunya adalah apakah kinerja pegawai yang sudah

ditetapkan dapat tercapai. Karena permasalahan kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek seperti halnya pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun harus bekerja di rumah, bisakah dikerjakan sesuai Standar Kerja/System Operasional Procedure (SOP), tepat waktu dan rasa tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadap organisasi (Agustian & Aziz, 2020). Belum lagi masih ada anggapan kalau WFH sama dengan cuti, sehingga kinerjanya menjadi rendah karena waktu yang ada tidak dipergunakan sebagai mana mestinya.

Kedisiplinan merupakan salah satu masalah yang paling sering ditemukan diberbagai instansi baik pemerintah maupun swasta tentang pegawai adalah masalah disiplin. Seperti dilihat kenyataannya masalah yang paling menonjol adalah masalah disiplin. Fenomena-fenomena yang terjadi, Penerapan sistem kerja *work from home* (WFH) ini membuat pegawai memiliki waktu yang fleksibel dalam pengerjaan tugas. Hal ini apakah akan membuat akan membuat pegawai lebih produktif sehingga pegawai ASN menjadi bahagia dan kehidupan pribadi akan menjadi seimbang ataupun sebaliknya membuat pegawai menjadi tidak disiplin.

Sampai saat ini, rendahnya disiplin Pegawai Negeri Sipil masih mendapatkan sorotan dari berbagai pihak, baik dari lingkungan pemerintahan sendiri maupun dari masyarakat, hal ini karena rendahnya disiplin Pegawai Negeri Sipil telah berakibat langsung kepada kualitas pelayanan publik pada instansi pemerintah. Padahal apabila kita menyadari Pegawai Negeri Sipil digaji oleh pemerintah yang gaji tersebut hasil dari pemungutan pajak yang berasal dari rakyat, maka dengan demikian harus dapat dipertanggungjawabkan secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Maka dengan munculnya Reformasi Birokrasi khususnya dibidang kepegawaian, maka melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, muncullah terobosan-terobosan baru yang lebih menghargai Pegawai untuk meningkatkan disiplin dengan melalui pemberian tunjangan kinerja atau biasa kita sebut dengan istilah remunerasi.

H4: Diduga terdapat pengaruh antara *Work From Home* (WFH) menguatkan/meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PNS Di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 → diterima ($p \text{ value} = 0,000 < 0,05$, $T \text{ statistik} = 4,063 > 1,96$).

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan *Work From Home* (WFH) sebagai variabel moderating pada PNS Di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 ?

Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) yang lebih dikenal dengan nama virus corona adalah jenis baru dari coronavirus yang menular ke manusia. Virus tersebut dapat menyerang siapapun, baik bayi, anak-anak, dewasa, lansia, ibu hamil, maupun ibu menyusui. Infeksi virus ini telah diberi nama oleh WHO untuk penyakit tersebut yaitu COVID-19 serta pertama

kali ditemukan di kota Wuhan, Cina, pada akhir Desember 2019. Virus ini menular secara cepat serta sudah menyebar ke wilayah lain di Cina juga sejumlah negara, termasuk Indonesia (Adriyanto et al., 2021).

Penyebaran Covid-19 yang yang tidak bisa terbendung lagi menyebabkan banyak negara mulai menerapkan Protokol Covid-19 sesuai dengan anjuran World Health Organization (WHO) termasuk negara kita Indonesia. Dimulai dari membiasakan cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh kota (mulai dari Pembatasan Sosial Berskala Besar/PSBB sampai lock down).

Dalam upaya penanggulangan dampak Covid-19 terbit Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020, tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan penyebaran Covid-19 di lingkungan instansi pemerintah. Peraturan ini mengatur pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja dengan *Work From Home*, bagi Aparatur Sipil Negara dalam upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19 (Nasution & Rosanti, 2020).

Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap perusahaan pasti akan berupaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya. Setiap perusahaan harus dapat mengantisipasi setiap perubahan yang muncul. Antisipasi tersebut dimaksudkan agar supaya perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya tanpa adanya gangguan dan hambatan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus dapat mencetak dan merealisasikan sumber daya manusia yang handal, karena peranan sumber daya manusia sangat penting dan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pemeliharaan hubungan yang terjadi secara terus menerus antara karyawan dan atasan perusahaan menjadi sangat penting.

Hal-hal penting yang perlu diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kepuasan kerja, kinerja, sistem komunikasi, perubahan dan pengembangan perusahaan serta peningkatan kesejahteraan karyawan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan latihan kerja serta peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karena tingkat kepuasan akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara karyawan dengan perusahaan menjadi hubungan timbal balik.

Ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan karyawan dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidaklancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya. Hal itu ditandai dengan adanya tingginya tingkat absensi, keterlambatan, kesenjangan, memperlambat pekerjaan bahkan sampai dengan penolakan perintah dari atasan. Sebaliknya kepuasan karyawan dalam bekerja dapat menumbuhkan suatu dorongan motivasi dan

semangat kerja dalam dirinya untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik, akhirnya dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Suatu perusahaan akan meningkatkan kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dan karyawan pun sebaiknya diperlakukan seperti partner usaha dan bukan sebagai buruh semata.

H5: Diduga terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan *Work From Home (WFH)* sebagai variabel moderating pada PNS Di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 → **diterima (p value = 0,001 < 0,05, T statistik = 5,416 > 1,96).**

Kesimpulan

Berdasarkan data *convergent validity* dalam variabel disiplin kerja faktor yang memiliki nilai tertinggi pada item pernyataan kuesioner yaitu faktor sering telatnya pegawai PNS di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 saat melakukan absensi dengan skor nilai 0,970. Dalam variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai tertinggi pada item pernyataan kuesioner yaitu faktor pegawai sering bosan terhadap pekerjaannya dengan skor nilai 0,966. Variabel kinerja pegawai yang memiliki nilai tertinggi pada item pernyataan kuesioner yaitu faktor hasil pekerjaan pegawai yang tidak pernah mengecewakan dengan skor nilai 0,976. Dan dalam variabel *work from home* yang memiliki nilai tertinggi pada item pernyataan kuesioner yaitu faktor selama pandemi covid 19, bekerja secara WFH dapat membantu pegawai menghemat biaya kendaraan dengan skor nilai 0,961.

BIBLIOGRAFI

- Adriyanto, Andreas Rio, Santosa, Imam, Syarief, Achmad, & Irfansyah, Irfansyah. (2021). Design And Multimedia Learning Principles On Mooc IndonesiAx. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 40(1). [Google Scholar](#)
- Agustian, Lutfi Nur, & Aziz, Roikhan Mochamad. (2020). Efektivitas Bisnis Startup Digital PT. Jojo Nomic Indonesia dalam Nilai Keuntungan dan Ibadah Era Covid-19. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(2), 1–9. [Google Scholar](#)
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. Ke-13. [Google Scholar](#)
- Budiyono, Budiyono, Muhtadi, Muhtadi, & Firmansyah, Ade Arif. (2015). Dekonstruksi Urusan Pemerintahan Konkuren dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 17(3), 419–432. [Google Scholar](#)
- Crosbie, Tracey, & Moore, Jeanne. (2004). Work–life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, Malayu S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara Husein Umar, 2004, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta. *PT. SUN*. [Google Scholar](#)
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. [Google Scholar](#)
- Marpaung, Marudut. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40. [Google Scholar](#)
- Nasution, Irmayani, & Rosanti, Raina. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9–14. [Google Scholar](#)
- Perdana, Rinaldi. (2020). *Analisis Dampak Work From Home Terhadap Gejala Stress dan Keluhan Otot Rangka*. [Google Scholar](#)
- Relman, E. (2020). Business insider Singapore. *Cited Jan 28th*. [Google Scholar](#)
- Rivai, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. [Google Scholar](#)
- Setiawan, Ivan Aries, & Ghozali, Imam. (2006). *Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung:

Alfabeta. [Google Scholar](#)

Suhartini. (2012). Analisa SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Pada Perusahaan. *Jurnal Matriks*. Vol. XII. No. 2. ISSN: 1693 – 5128. Gresik: Jurusan Teknik Industri. Universitas Muhammadiyah Gresik, XII(2). [Google Scholar](#)

Suranto, Suranto. (2020). Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja pada KPPN Nabire, KPPN Jayapura dan Kanwil DJPB Provinsi Papua. *Syntax Idea*, 2(12). [Google Scholar](#)

Taqiyya, Rahmah, & Riyanto, Sugeng. (2020). Strategi Pemanfaatan Media Sosial Facebook Dan Whatsapp Untuk Memperluas Jaringan Pemasaran Digital Benih Sayuran Oleh Wafipreneur Di Masa Pandemi Covid-19. *Syntax Idea*, 2(10), 813–826. [Google Scholar](#)

Wirawan, Dr. (2013). Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian. *Jakarta PT. Rajagrafindo Persada*. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Rycan Fahmi, Edi Wibowo, Aldi Muhamad Syukri (2021)

First publication right:

Syntax Idea

This article is licensed under:

