

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia dilanda oleh sebuah virus baru yaitu *SARS CoV-19* atau dikenal dengan Covid-19 yang menyerang pernapasan. Virus ini pertama kali ditemukan di Wuhan, China. Merupakan penyakit menular yang mana penyebarannya melalui droplet saat bersin maupun batuk, sehingga penyebarannya sangatlah mudah dan cepat (Li, 2020). Menurut *website* resmi Covid-19.go.id (2021), per-tanggal 20 Maret 2021 tercatat lebih dari 1,4 Juta kasus terkonfirmasi dan lebih dari 39 ribu kasus meninggal dunia. Penyebaran virus Covid-19 membawa perubahan yang signifikan di berbagai aspek kehidupan. Segala aktivitas dan rutinitas menjadi begitu terbatas demi pencegahan penyebaran virus yang semakin meluas. Pemerintah pun mengeluarkan kebijakan pembatasan aktivitas berkumpul, seperti kebijakan beribadah dari rumah, belajar dari rumah (*daring*), dan bekerja dari rumah (*Work from Home*).

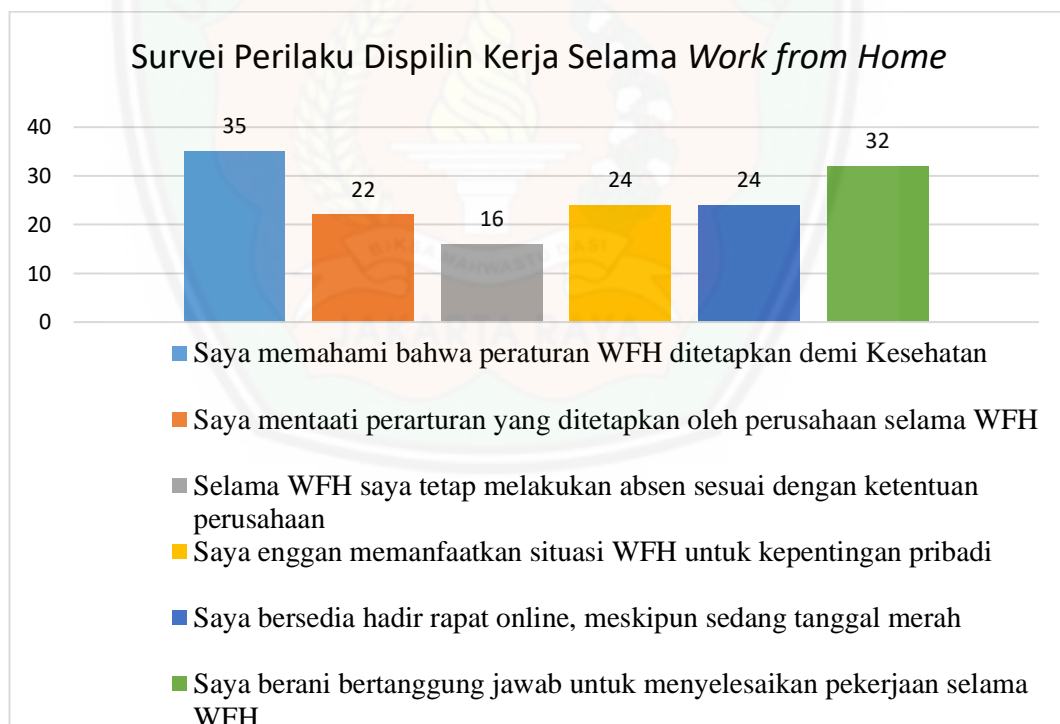
Perubahan sistem kerja sebagai salah satu kebijakan pemerintah dalam upaya pencegahan virus corona adalah bekerja dari rumah atau yang dikenal dengan istilah *Work from Home* (Ma'rifah, 2020). Menurut Mungkasa (2020) sistem *Work from Home* memberikan kebebasan dalam mengatur waktu jam kerja dan membuat pekerja kesulitan untuk membedakan urusan pribadi dengan waktu kerja. Situasi covid membuat perusahaan sulit untuk mengawasi kedisiplinan pekerja karena cenderung dilakukan dari rumah. Dilansir dari Kompas.com (2021) disiplin harus terus dijaga sebagai pelopor dan teladan bagi masyarakat, Covid-19 bukan dijadikan sebuah alasan ataupun peluang untuk tidak produktif. Hasil penelitian didapati bahwa kegiatan *Work from Home* beresiko menurunkan kedisiplinan kerja, karena kegiatan *Work from Home* lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak mengikuti jam masuk kantor (Purwanto, 2020). Bekerja di rumah diperlukan kedisiplinan seperti layaknya bekerja di kantor, karyawan harus

dipastikan tidak menunda waktu pekerjaan (Tempo, 2021). *Work from Home* juga membuat kurangnya pengawasan dari atasan yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut (Kompasiana.com, 2021).

Menurut Ida (2021) dalam hal ini, perilaku para karyawan yang seharusnya ada pada saat *Work from Home* yakni bertanggung jawab akan pekerjaannya, percaya diri akan kemampuannya dalam bekerja, mempertahankan ketekunan dalam bekerja, dan tetap mampu mengembangkan sikap yang tepat dalam bekerja (Baharuddin, 2013).

Selanjutnya, peneliti melakukan survei pada 51 karyawan yang berdomisili di RW 15 Perumahan Tridaya Indah 2 yang melakukan *Work from Home*. Survei dilakukan menggunakan *google form* yang disusun berdasarkan aspek disiplin kerja menurut Hasibuan (2011) yaitu, Disiplin aturan waktu, disiplin melaksanakan tugas, disiplin patuh terhadap aturan :

Gambar 1.1 Hasil Survei Perilaku Disiplin Kerja Selama *Work from Home*



Berdasarkan diagram di atas, maka didapatkan data bahwa dari 4 dimensi yang direspon oleh 51 responden RW 15 Perumahan Taman Tridaya Indah 2. Pada aspek disiplin terhadap peraturan, sebanyak 35 responden

memahami bahwa *Work from Home* ditetapkan demi kesehatan, sedangkan 16 lainnya menjawab tidak. Sebanyak 22 responden menjawab mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan selama *Work from Home*, sedangkan 29 lainnya menjawab tidak. Pada aspek aturan waktu, sebanyak 16 responden melakukan absen sesuai dengan ketentuan perusahaan, sedangkan 35 responden lainnya tidak. Pada aspek disiplin terhadap melaksanakan tugas, sebanyak 27 responden enggan memanfaatkan situasi *Work from Home* untuk kepentingan pribadi, sedangkan 24 lainnya tidak. Pada aspek disiplin terhadap aturan sebanyak 24 responden bersedia hadir rapat *online* meskipun tanggal merah, sedangkan 27 lainnya tidak bersedia. Kemudian, pada aspek penyelesaian tugas, sebanyak 32 responden berani bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya selama *Work from Home*, sedangkan 18 lainnya tidak. Survei tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berdomisili di RW 15 Perumahan Taman Tridaya Indah 2 masih terdapat perilaku indisipliner selama *Work from Home*.

Menurut Hasibuan (2011) disiplin kerja merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Begitu pula Khanka (2013) mengemukakan disiplin kerja merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang dilakukan untuk berfungsinya organisasi secara efektif. Handoko (2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan orang untuk mengikuti aturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Davis (dalam Sinambela, 2012) disiplin kerja merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman organisasi. Di dalam disiplin perlu diperhatikan mengenai perlakuan yang konsisten. Jika hal tersebut tidak diperhatikan akan merusak efektivitas dari sistem disiplin (Simamora, 2001).

Faktor disiplin kerja menurut Hasibuan (2011) terbagi menjadi delapan, yakni tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi/hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan dan kepemimpinan. Disiplin kerja bukanlah timbul begitu saja, tetapi timbul melalui pengarahan yang diberikan pimpinan pada karyawan. Dalam penilaian kepemimpinan,

bawahan dapat menilai pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya (Susanty & Baskoro, 2013). Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2011) bahwa kedisiplinan sangat ditentukan oleh kepemimpinan. Menurut Triguno (2003) gaya kepemimpinan dalam satu manajemen memiliki peran yang strategis. Lebih lanjut menurut Hasibuan (2011) kepemimpinan terdiri dari tiga gaya, yang masing-masing memiliki ciri dan karakternya sendiri. Adapun gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah otoriter (otokratik), partisipatif (demokratis), dan delegatif (*laissez-faire*).

Kepemimpinan autoritatif atau otoriter menurut Rivai (dalam Wandawi, 2018) disebut juga sebagai kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Kepemimpinan otoriter menggunakan pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaan yang paling diuntungkan dalam organisasi.

Selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan partisipatif atau dikenal sebagai pemimpin demokratis, Rosanti & Nuzulia (2012) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki ciri-ciri misalnya, pengambilan keputusan secara musyawarah. Gaya komunikasi yang dilakukan secara dua arah antara pegawai dan pemimpin, berorientasi terhadap tugas, pembagian tim kerja sesuai dengan bidangnya, dan adanya pemberian *reward* dan *punishment* yang diinginkan oleh karyawan. Oleh karena itu, para karyawan justru dapat meningkatkan tingginya disiplin kerja. Menurut Siagian (dalam Nopitasari & Krisnandy, 2014) perilaku pemimpin yang demokratis cenderung mendorong para karyawannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya kreasi dan inovasi.

Robins & Coulter (2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan delegatif atau *laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan yang secara menyeluruh memberikan kebebasan pada karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan kehendaknya. Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kartono Kartini (dalam Kristianto, 2018) bahwa kepemimpinan delegatif atau *laissez-faire* bukanlah seorang pemimpin

yang sebenarnya. Karena bawahan sama sekali tidak dipimpin dengan baik, tidak terkontrol, tanpa disiplin, dan bekerja dengan kemauan masing-masing. Gaya kepemimpinan delegatif atau *laissez-faire* ini merupakan gaya kepemimpinan masa bodoh yang memperkenankan karyawan melakukan apa saja yang ingin mereka lakukan, karyawan dibiarkan sendiri (Hersey & Blanchard, 1995).

Berdasarkan hasil penelitian menurut Pratama & Fakhri (2017) gaya kepemimpinan otoriter memberikan pengaruh yang negatif terhadap disiplin kerja karyawan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan otoriter berdampak kepada menurunnya kedisiplinan kerja. Berbeda dengan penelitian menurut Sentosa (2019) bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Kanor, Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dengan R square (R^2) sebesar 72,3% dan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut hasil penelitian Yugusna (2016) gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan SPBU 44.501.29 Randu Garut Semarang. Sejalan dengan pendapat Rosanti & Nuzulia (2012b) bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi disiplin kerja dengan R square (R^2) sebesar 0,835 dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang belum terungkap. Berdasarkan hasil penelitian menurut Sentosa (2019), gaya kepemimpinan *laissez-faire* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara kepada 7 karyawan yang melakukan sistem *Work from Home* dan berdomisili di RW 15 Perumahan Taman Tridaya Indah 2. Peneliti menemukan 6 dari 7 karyawan memiliki perilaku tidak disiplin selama *Work from Home*, 1 diantaranya cukup disiplin. Karyawan berinisial AM mengungkapkan bahwa selama *Work from Home*, kerja jadi lebih santai dan sering memalsukan waktu absensi menggunakan foto beberapa hari sebelumnya. Jadi, hal ini dilakukan karena AM merasa tidak ada tekanan dari atasan ataupun pengawasan yang perlu di waspadai. Di sisi lain karyawan berinisial KR mengungkapkan bahwa selama *Work From Home* dirinya jarang mengikuti diskusi atau rapat kerja *online*. KR sering

mengalami kesulitan mendapatkan jaringan internet yang baik, hal tersebut menjadi alasan KR sering tidak hadir rapat secara *online*. Namun, alasan tersebut masih ditolerir oleh atasannya, sehingga KR jarang menerima teguran.

Karyawan selanjutnya yang di wawancarai yaitu AL. Menurut penuturan AL selama *Work from Home*, pekerjaan sering diselesaikan lebih lambat dari batas waktu. Hal ini terjadi karena selama *Work from Home* AL merasa waktu kerja lebih banyak dipergunakan untuk mengerjakan pekerjaan rumah. Selain itu, AL juga menggunakannya untuk berpelebaran. NI yang merupakan istri AL yang bekerja *Work from Home* juga mengakui bahwa selama menjalani *Work from Home*. NI berapa kali berpikir tidak apa melanggar karena atasannya tidak tahu. NI juga sering absen terlambat karena merasa tidak nyaman dengan bekerja *Work from Home*. Menurut SM, selama *Work from Home* SM lebih banyak menghabiskan waktu untuk bermain di media sosial. Jam kerja yang fleksibel membuat SM kesulitan menyelesaikan pekerjaan kantor sesuai waktu yang ditentukan karena tidak merasa ada tekanan yang diberikan atasan. Berbeda dengan RP, kerap kali melakukan tindakan tidak disiplin selama *Work from Home* karena merasa atasannya terlalu banyak menuntut. Ia kerap kali melakukan tindakan tidak disiplin seperti telat absen, menunda pekerjaan hingga dimarahi oleh atasan. RP mengungkapkan bahwa RP telat absen karena tidur larut malam mengurus rumah, kemudian menunda pekerjaan dan pengumpulan yang lewat batas karena atasannya terlalu menuntut dan memberi tugas yang terlalu banyak tanpa peduli bahwa *Work from Home* ini membuat RP menjadi harus membagi waktu antara rumah dengan pekerjaan. KD yang merupakan seorang karyawan juga mengungkapkan bahwa selama *Work from Home* membuat tingkat disiplinnya menjadi berkurang karena di rumah., terlebih Ketika bangun KD sudah terlalu malas untuk beranjak dari tempat tidur. Namun, mengenai absen ia mengaku aman karena *Work from Home*, dalam pengerjaan tugas, KD kerap menunda-nunda karena malas dan lebih minat untuk *streaming* youtube ataupun menonton film. KD mengaku bahwa atasannya merupakan sosok yang baik dan komunikatif sehingga dalam pengerjaan tugasnya KD cukup disiplin

karena merasa segan dengan atasannya. Berdasarkan fenomena di latar belakang, maka dapat disimpulkan bahwa muncul permasalahan pada perilaku disiplin kerja kerja selama *Work from Home*. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, masih ditemukan perilaku tidak disiplin karena berbagai alasan lain seperti, jaringan internet, sulit memisahkan urusan pribadi dengan pekerjaan, dan lainnya.

Berdasarkan realita yang didapatkan dari beberapa subjek didapatkan fakta yang menggambarkan mengenai kedisiplinan dan juga mengenai gaya kepemimpinan. Merujuk kepada penelitian dari Pratama & Fakhri (2017) diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah gaya kepemimpinan maka dengan demikian penelitian ini ingin melakukan kajian empirik mengenai hubungan sebab akibat yang terjadi dengan kedua variabel tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penelitian ini berfokus pada tindakan indisipliner yang dilakukan oleh Karyawan saat *Work from Home* dan juga melihat hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja pada karyawan RW 15 Perumahan Tridaya Indah 2 yang melakukan *Work from Home*.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada fenomena di atas, maka peneliti mengajukan rumusan masalah yaitu “Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja saat *Work from Home*?”

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja pada karyawan yang melakukan sistem *Work from Home*.

1.5 Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat dari penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis adalah dapat dijadikan sebagai referensi dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja saat *Work from Home*.

1.5.2 Manfaat Praktis

1) Bagi masyarakat

Penelitian ini dapat menjadi gambaran bagaimana sebagai seorang karyawan yang menjalani *Work from Home* untuk tetap berperilaku disiplin.

2) Bagi Perusahaan-Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi kajian untuk menerapkan sistem gaya kepemimpinan yang meningkatkan perilaku disiplin kerja.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber referensi lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan saat *Work from Home*.

1.6 Uraian Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Uraian Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Subjek Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
Prami & Puri (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada karyawan di <i>laissez-faire</i>	Sampel sebanyak 50 karyawan yang bekerja di BPPT Bali dan sudah bekerja di lebih dari 5	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif	Hasil dari uji analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan <i>laissez-faire</i> berpengaruh secara signifikan terhadap	Judul, Fenomena, Variabel Terikat, Subjek dan Lokasi Penelitian

		BPPT (Badan tahun. Pengkajian Penelitian ini Penerapan menggunakan Teknik Bali <i>Purposive Sampling.</i>			komitmen organisasi pada karyawan di BPPT Bali.	
Nurbaya (2015)	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sd Negeri Lambaro Angan	Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru SD Negeri Lambaro Angan Aceh yang ditentukan secara acak. teknik Analisis data terdiri tiga alur kegiatan, yaitu: Reduksi data, Penyajian data dan Penarikan kesimpulan atau verifikasi.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif	Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis meningkatkan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran.	Judul, Fenomena, Variabel Terikat, Subjek dan Lokasi Penelitian	
Rosanti & Nuzulia (2012b)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Atasan	Subjek penelitian berjumlah 50 orang yang	Metode yang digunakan adalah kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan	Judul, Fenomena, Variabel Terikat,	

Terhadap	ditentukan	demokratis	atasan	Subjek dan
Disiplin Kerja	menggunakan	pada	subjek	Lokasi
Pegawai	teknik total	penelitian	berada	Penelitian
	<i>sampling</i> .	pada kategori tinggi,		
	Gaya	yang berarti bahwa		
	kepemimpinan	gaya kepemimpinan		
	demokratis	demokratis	atasan	
	atasan diukur	yang dimiliki		
	dengan	pimpinan tinggi.		
	menggunakan	Variabel disiplin		
	skala gaya	kerja pegawai pada		
	kepemimpinan	subjek penelitian		
	demokratis	berada pada kriteria		
	atasan. Skala	tinggi. Hasil		
	gaya	penelitian		
	kepemimpinan	menunjukkan bahwa		
	demokratis	terdapat hubungan		
	atasan	yang positif antara		
	berjumlah 23	gaya kepemimpinan		
	item dengan	demokratis	atasan	
	nilai reliabilitas	dengan disiplin kerja		
	sebesar 0,949.	pegawai dengan nilai		
	Disiplin kerja	$r = 0,914$ dengan		
	pegawai diukur	nilai signifikansi atau		
	dengan	$p = 0,00$.		
	menggunakan			
	skala disiplin			
	kerja pegawai			
	dengan 42 item			
	dan nilai			
	reliabilitas			
	sebesar 0,955			

Kusumastuti & Aslamawati (2017)	Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan <i>laissez-faire</i> Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Departemen Handuk Jahit PT X	Subjeknya adalah 60 karyawan yang bekerja di PT X. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Rank Corelation</i> .	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif	Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh $r_s = -0,653$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negative antara Persepsi Gaya Kepemimpinan <i>laissez-faire</i> dengan Kepuasan Kerja Karyawan.	Judul, Fenomena, Variabel Terikat, Subjek, variabel terikat, metode penelitian, dan Lokasi Penelitian
Baharuddin & Prasetyawati (2016)	Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng	Subjek dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai kantor dinas kesehatan Kabupaten Soppeng yang berjumlah 68 orang. Teknik yang digunakan adalah Teknik Analisis Persentase.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng, berada pada kategori kurang baik untuk gaya kepemimpinan otoriter dengan hasil persentase 50% sedangkan Gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan oleh Pemimpin Kantor Dinas Kesehatan	Judul, Fenomena, Variabel Terikat, Subjek dan Lokasi Penelitian

Kabupaten Soppeng
 adalah gaya
 kepemimpinan
 demokratis dengan
 hasil persentase
 86.5%

Pratama & Fakhri (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. X	Subjek Penelitian Adalah Subjek. Teknik Penelitian Ini Menggunakan <i>Probability Sampling</i> Dengan Tipe <i>Simple Random Sampling</i> .	Ini adalah penelitian deskriptif dan kausal dengan menggunakan metode kuantitatif.	Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linier berganda, secara simultan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. X. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial gaya kepemimpinan pada PT. X adalah gaya kepemimpinan partisipatif yang memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi disiplin.	Judul, Fenomena, Variabel Terikat, Subjek dan Lokasi Penelitian
-------------------------	--	--	--	--	---

Widiawati (2016)	Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru Di SMKN 6 Kota Bekasi	Subjek dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMKN 6 Kota Bekasi. Teknik <i>sampling</i> yang digunakan adalah <i>Probability Sampling dengan Proportional Stratified Random Sampling.</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif.	Berdasarkan <i>Correlations</i> dianalisis parsial variabel kepemimpinan dengan disiplin kerja (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0.289$. Nilai ini menunjukkan pengaruh positif lemah. Korelasi parsial antara variabel budaya organisasi (X2), dengan tingkat disiplin kerja (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0.587$. Nilai ini menunjukkan pengaruh positif kuat. Korelasi parsial antara variabel komunikasi (X3), dengan tingkat disiplin kerja (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0.379$. Nilai ini menunjukkan	Judul, Fenomena, Variabel Terikat, Subjek dan Lokasi Penelitian
---------------------	--	--	--	---	---

pengaruh positif
lemah.

