

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

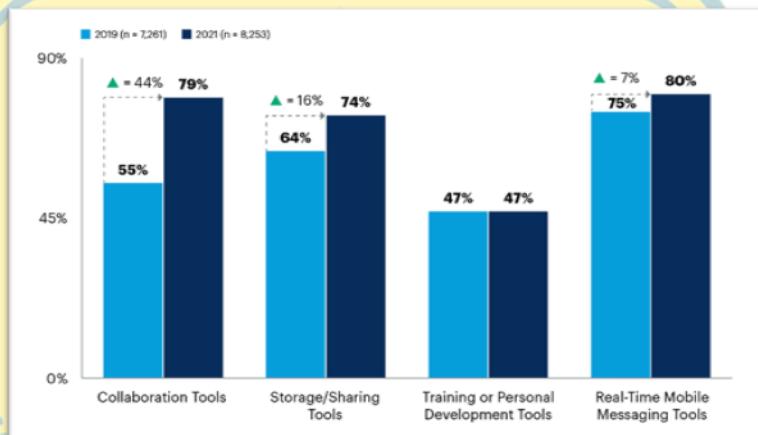
Mengikuti perkembangan global saat ini mengalami perubahan yang cukup signifikan seiring dengan kemajuan teknologi, globalisasi serta dinamika lingkungan yang semakin kompleks. Perubahan ini tidak hanya memengaruhi strategi perusahaan, tetapi juga cara organisasi mengelola pola kerja pegawai. Di Indonesia, transformasi tersebut tercermin dari sistem kerja tidak lagi sepenuhnya berpusat di kantor dan bergeser menuju model yang lebih fleksibel atau *remote*, khususnya sejak pandemi Covid-19. Pergeseran pola kerja ini menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan, terutama dalam hal disiplin kerja, sebab fleksibilitas ini menuntut kemampuan pegawai yang lebih tinggi untuk mengelola waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas.

Sejak meningkatnya kasus penyebaran COVID-19 di Indonesia pada awal tahun 2020, pemerintah Indonesia telah menetapkan berbagai kebijakan untuk membatasi aktivitas masyarakat. Berdasarkan Surat Edaran Meneteri PANRB No.19 Tahun 2020 terkait penyesuaian sistem kerja ASN sebagai upaya pencegahan COVID-19, pemerintah mulai menerapkan perubahan dalam pengaturan kerja aparatur sipil negara, secara resmi menerapkan sistem *Work From Home* (WFH) bagi pegawai Aparatur Sipil Negara. Kebijakan tersebut kemudian diperluas ke sektor swasta melalui Surat Edaran Menteri

Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor M/3/HK.04/III/2020 serta mengacu pada keputusan Menteri Kesehatan HK.01.07/MENKES/328/2020, yang mendorong perusahaan untuk mengadopsi sistem kerja fleksibel, seperti WFH, *Work From Office* (WFO) bergantian, dan model kerja *hybrid*, dengan tujuan menjaga kesehatan tenaga kerja sekaligus memastikan kelancaran operasional perusahaan.

Dalam konferensi pers di Istana Bogor, Jawa Barat pada 15 Maret 2020 Presiden Jokowi Dodo menyuarakan untuk melakukan segala aktivitas di rumah (CNN Indonesia, 2020) menegaskan bahwa kebijakan ini bertujuan untuk menekankan laju penyebaran Covid-19 di tengah masyarakat Indonesia. Hal tersebut juga menuntut masyarakat untuk dapat menerima perubahan pola aktivitas dan lebih banyak bergantung dengan teknologi digital (Aspan, 2021). Situasi ini juga mendorong perusahaan-perusahaan, baik nasional maupun global agar menemukan solusi untuk tetap dapat bertahan demi kelangsungan bisnisnya. Salah satu solusi yang muncul adalah penerapan sistem fleksibilitas kerja, yaitu pola kerja yang memungkinkan karyawan dapat mengerjakan suatu pekerjaan tanpa terikat ruang kantor sehingga dapat dilakukan dari rumah maupun di berbagai lokasi sesuai kebutuhan (Adiyanti & Sari, 2024). Penerapan pola kerja sebelumnya karyawan cenderung bersifat konvensional dengan mengutamakan kehadiran fisik karyawan di kantor, saat ini mengalami perubahan pola kerja yang lebih fleksibel, dinamis dan berfokus pada pencapaian.

Secara global, perubahan tersebut menunjukkan pergeseran paradigma dunia kerja yang menekankan fleksibilitas dan produktivitas. Di Indonesia, fenomena ini menjadi faktor utama dalam transformasi budaya kerja lebih adaptif dan berbasis teknologi. Perubahan ini dapat terlihat dari semakin meningkatnya penggunaan teknologi digital yang memungkinkan pekerjaan dilaksanakan dari lokasi yang berbeda, serta dapat menyeimbangkan antara produktivitas dengan kesejahteraan karyawan



**Gambar 1.1 Penggunaan Tools Digital 2019-2021**

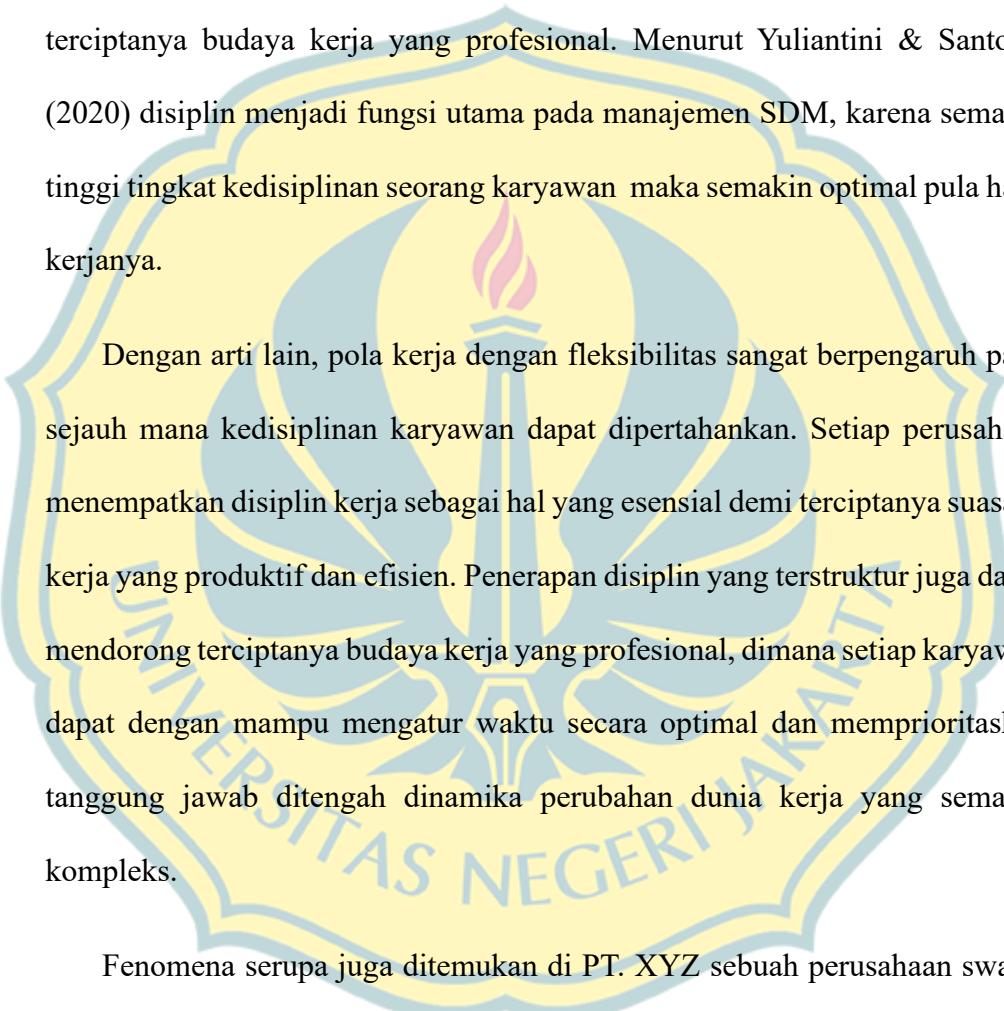
Sumber: (Meghan Rimol, 2021)

Grafik tersebut memperlihatkan bahwa pada masa pandemi COVID-19, tepatnya dalam rentang tahun 2019 hingga 2021, terjadi pertumbuhan yang signifikan dalam pemanfaatan berbagai platform digital dalam dunia kerja. Peningkatan tersebut dipengaruhi dari kebijakan pemerintah yang terus mengupayakan agar masyarakat beraktivitas dengan penerapan *work from home* (WFH) sebagai upaya pencegahan penyebaran virus COVID-19. Namun, ketika pandemi berangsurn mereda dan pola kerja perlahan kembali normal, pemanfaatan platform digital tetap berada pada level yang tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa meskipun diberlakukannya (WFH) atas dasar kebijakan darurat, namun peristiwa tersebut memberikan peluang bagi perusahaan untuk terus menerapkan fleksibilitas kerja. Dengan demikian penggunaan platform digital tidak hanya berperan sebagai solusi sementara saat terjadi pandemi, namun kini telah menjadi komponen utama dalam mendukung pola kerja modern di era fleksibilitas.

Hal tersebut memberikan keuntungan bagi perusahaan karena dapat meningkatkan efisiensi biaya operasional serta membuka peluang *recruitment* tenaga kerja dari berbagai daerah yang tidak terbatas pada lokasi geografis (Sofyan & Elmi, 2024). Sementara bagi karyawan, memberikan kesempatan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi seperti, dapat mengatur waktu untuk keluarga, menyelesaikan permasalahan pribadi, dan memiliki waktu untuk hobi dan istirahat. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan memunculkan motivasi kerja yang lebih tinggi karena merasa dihargai dan dipercaya untuk dapat menyeimbangkan waktu tersebut (Suzana & Siagian, 2022). Meskipun pola kerja fleksibel banyak mendapatkan keuntungan dalam penerapannya juga dapat menghadirkan tantangan baru, terutama dalam menjaga konsistensi kinerja. Kebebasan dalam mengatur waktu tidak menjamin karyawan untuk mencapai target perusahaan. Oleh sebab itu, disiplin dalam bekerja menjadi aspek krusial untuk memastikan sistem kerja fleksibel berjalan dengan optimal. Tanpa adanya disiplin, kebebasan tersebut dapat mengakibatkan pencapaian target perusahaan menjadi terhambat dan menurunkan produktivitas karyawan.

Sebaliknya, ketika fleksibilitas disertai dengan kedisiplinan, karyawan dapat memaksimalkan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bersamaan dengan menjaga konsistensi kinerja. Hal tersebut tidak terbatas hanya menguntungkan individu, melainkan juga dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi berupa peningkatan efisiensi, produktivitas, dan terciptanya budaya kerja yang profesional. Menurut Yuliantini & Santoso, (2020) disiplin menjadi fungsi utama pada manajemen SDM, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan maka semakin optimal pula hasil kerjanya.



Dengan arti lain, pola kerja dengan fleksibilitas sangat berpengaruh pada sejauh mana kedisiplinan karyawan dapat dipertahankan. Setiap perusahaan menempatkan disiplin kerja sebagai hal yang esensial demi terciptanya suasana kerja yang produktif dan efisien. Penerapan disiplin yang terstruktur juga dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang profesional, dimana setiap karyawan dapat dengan mampu mengatur waktu secara optimal dan memprioritaskan tanggung jawab ditengah dinamika perubahan dunia kerja yang semakin kompleks.

Fenomena serupa juga ditemukan di PT. XYZ sebuah perusahaan swasta layanan digital yang juga menyesuaikan diri dengan perkembangan pola kerja ini. Sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perpajakan. Pola kerja ini diharapkan mampu mendukung produktivitas karyawan sekaligus meningkatkan disiplin kerja karena karyawan memiliki keleluasaan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain perubahan pola

kerja tersebut, PT XYZ juga mengalami perubahan structural melalui proses akuisisi oleh perusahaan lain pada tahun 2024. Akuisisi ini dilakukan sebagai bagian strategi pengembangan bisnis untuk memperkuat posisi perusahaan di sektor layanan digital, khususnya dalam meningkatkan kapasitas operasional, memperluas jaringan layanan, serta integrasi sistem kerja berbasis teknologi. Melalui proses ini, PT XYZ diarahkan untuk dapat menyelaraskan visi dan kebijakan internal dengan perusahaan induk, terutama dalam hal efisiensi manajemen, standarisasi prosedur kerja, serta optimalisasi pemanfaatan platform digital dalam mendukung aktivitas operasional perusahaan. Perusahaan PT XYZ pasca akuisisi ini turut menyesuaikan terhadap struktur kerja, salah satu bentuk penyesuaian tersebut dilihat dari semakin kuatnya penerapan sistem kerja yang fleksibilitas. Kondisi ini menuntut karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam mengelola waktu dan pencapaian target kerja, sehingga aspek disiplin kerja tidak lagi hanya diukur dari kehadiran fisik, tetapi juga dari konsistensi hasil dan tanggung jawab individu.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti memilih PT XYZ sebagai tempat melakukan observasi, karena perusahaan tersebut memiliki karakteristik dan kondisi yang relevan dengan fokus penelitian serta perusahaan tersebut belum pernah menjadi objek penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja pada pasca pandemi dengan pola kerja fleksibel. Berdasarkan hasil pengamatan atau observasi, peneliti mendapatkan sebuah permasalahan mengenai penyelesaian pekerjaan saat menerapkan sistem kerja fleksibel yakni keterlambatan atau tidak terselesaiannya tugas tepat waktu.

Perusahaan ini menerapkan sistem fleksibilitas dengan pembagian hari kerja yaitu tiga hari untuk WFO dan dua hari untuk WFH. Dalam pelaksanaan pekerjaan, perusahaan menggunakan aplikasi JIRA Software sebagai alat untuk memantau progress pekerjaan serta pembagian tugas kerja karyawan. Melalui platform ini, perusahaan dapat menetapkan target penyelesaian tugas yang spesifik dan terjadwal, sehingga memungkinkan pemantauan setiap aktivitas secara langsung. Penggunaan JIRA juga menghasilkan berbagai output, seperti laporan kemajuan pekerjaan, representasi visual status tugas, yang membantu perusahaan memastikan bahwa seluruh proses berlangsung secara efektif, tertata dengan baik, dan mengikuti jadwal yang telah direncanakan. Berikut peneliti lampirkan grafik performa pekerjaan dari dua divisi yaitu digital marketing dan tim web developer.



**Gambar 1.2 Aktifitas Pekerjaan Tim Marketing**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

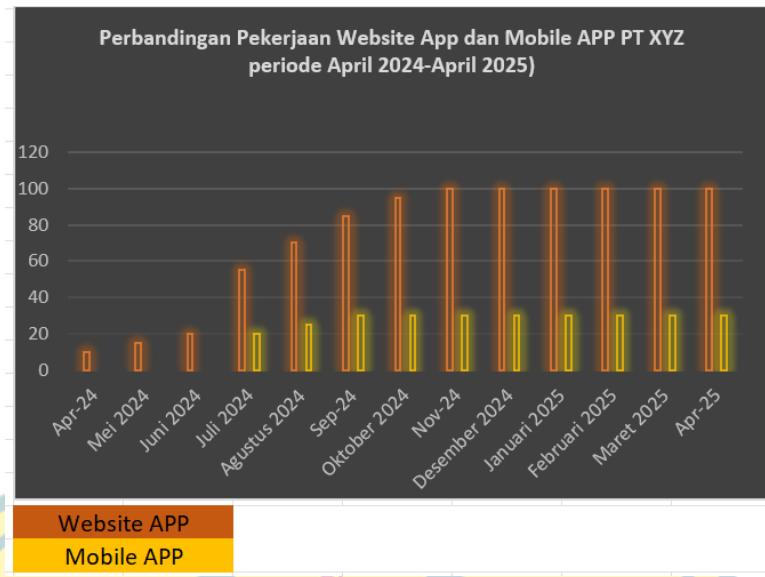
Berdasarkan temuan dari analisis data aktivitas kerja untuk tim digital marketing, Menunjukkan pola fluktuatif selama periode November 2024

hingga Oktober 2025. Pola fluktuatif ini merujuk pada variasi aktivitas kerja yang tidak stabil, atau naik turun dari bulan ke bulan, di mana terdapat periode dengan jumlah pekerjaan tinggi diikuti dengan penurunan aktivitas pada bulan berikutnya.

Tim marketing yang terdiri dari satu orang karyawan ini memiliki tanggung jawab utama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan promosi perusahaan. Dalam menjalankan tugasnya, tim marketing juga bekerja sama secara intensif dengan *Business Development* untuk menyesuaikan strategi promosi dengan kebutuhan klien dan target penjualan perusahaan.

Grafik tersebut terlihat bahwa jumlah tugas baru cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan tugas yang diselesaikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja sering kali meningkat secara tiba-tiba, terutama ketika terdapat permintaan *campaign* dan *konten* mendadak yang harus segera dijalankan, atau perintah dari pimpinan secara langsung. Tim marketing memiliki target kerja yang berfokus pada peningkatan *brand awareness* dan *engagement* audiens melalui strategi digital marketing, seperti pembuatan konten, pengelolaan sosial media, serta kerja sama dengan tim *Business Development* dalam pengembangan kemitraan.

Setelah menggambarkan pola aktivitas kerja dari di tim marketing yang menunjukkan pola fluktuatif akibat permintaan yang mendadak dari pimpinan penelitian ini juga mengkaji kondisi di tim Web Developer di PT XYZ.



**Gambar 1.3 Aktifitas Pekerjaan Tim Web Developer**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berbeda dengan tim marketing yang berfokus pada peningkatan *brand awareness* dan *engagement* melalui strategi digital, tim web developer memiliki target kerja untuk bertanggung jawab dalam mengembangkan sistem produk layanan yaitu situs Website App dan Mobile App. Tim developer terdiri dari lima karyawan yang terbagi menjadi *Engineering Manager*, dua karyawan sebagai *Front-end Developer*, dua karyawan sebagai *Back-end Developer* website app dan mobile app yang memiliki target kerja yaitu mengembangkan sistem pengguna (*user experience*) yang optimal dan ramah pengguna (*user friendly*). Memastikan sistem tersebut berfungsi dengan baik, Dengan kata lain, tim web developer memainkan peran penting dalam menciptakan platform digital yang dapat mendukung target serta kebutuhan bisnis perusahaan secara efektif.

Grafik tersebut menyajikan progress perbandingan antara *website app* dan *mobile app* selama periode satu tahun sejak April 2024 hingga April 2025, yang menggambarkan perbedaan capaian hasil kerja antara kedua platform. Dari grafik tersebut, terlihat bahwa pengembangan Website PT XYZ dimulai sejak April 2024 dan mengalami peningkatan progres yang konsisten hingga mencapai 100% pada November 2024. Setelah tahap tersebut, aktivitas tim lebih berfokus pada pemeliharaan (*maintenance*) serta penyesuaian sistem dengan CoreTax. Sementara itu, pembuatan *Mobile App* baru dimulai pada Juli 2024 hingga April 2025 dan menunjukkan progres yang relatif lambat. Aplikasi mobile tersebut baru mencapai sekitar 30% dari total penyelesaian. Perbedaan kecepatan penyelesaian antara website dan mobile app ini menunjukkan ketidakkonsistensi dalam pencapaian target kerja pada kedua platform. Variasi ini perlu di analisis lebih lanjut untuk memahami faktor penyebab, sehingga langkah perbaikan yang tepat dapat ditentukan agar proses pengembangan dapat berjalan dengan optimal.

Untuk memperkuat temuan lapangan dan memastikan relevansi masalah yang akan diteliti, Peneliti melalui wawancara singkat dengan seorang karyawan di PT XYZ. Berdasarkan informasi yang diperoleh dalam wawancara tersebut. Tingkat kedisiplinan karyawan di PT XYZ masih rendah, terutama dalam tanggung jawab menyelesaikan tugas, yang menyebabkan penumpukan pekerjaan dan penurunan produktivitas serta menghambat pencapaian target perusahaan. Implementasi sistem kerja fleksibel menimbulkan kesulitan bagi manajemen dalam memantau efektivitas kinerja

karyawan. Untuk mengkaji masalah ini, peneliti melaksanakan pra-riset melalui penyebaran kusisioner tentang disiplin kerja pada era fleksibilitas kepada lima belas karyawan PT XYZ. Temuan pra-riset tersebut telah peneliti sajikan pada Gambar 1.4 berikut.



**Gambar 1.4 Penerapan Sistem Kerja Fleksibilitas PT XYZ**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan diagram pada gambar 1.4 menunjukkan 100% menyatakan “YA” mengenai penerapan sistem kerja fleksibel pada perusahaan tempat mereka bekerja Dengan persentase 100% maka disimpulkan bahwa responden sudah merasakan secara langsung penerapan pola kerja fleksibel di PT XYZ. Namun demikian perlu diteliti untuk mengetahui sejauh mana konsistensi penerapan disiplin tersebut. Selain itu pernyataan lain dari survey Pra-riset mengenai pengaruh sistem kerja fleksibel memengaruhi tingkat disiplin dalam bekerja dapat diamati melalui diagram Gambar 1.5 berikut ini.



**Gambar 1.5 Pengaruh Sistem Kerja Fleksibilitas Pada Disiplin Kerja PT XYZ**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Diagram pada gambar 1.5 menunjukkan bahwa sebanyak 53,8% memberikan jawaban “TIDAK” dan sebanyak 46,2% menyatakan “YA” mengenai pengaruh penerapan fleksibilitas kerja pada disiplin karyawan dalam bekerja. Dengan adanya jumlah responden dalam pra-riset ini sebanyak 13 orang, yang diperoleh berdasarkan ketersediaan dan kesediaan responden pada tahap awal penelitian, sehingga tidak menuntut jumlah respondens yang besar, melainkan fokus pada kedalaman informasi awal. Oleh karena itu, jumlah responden yang terkumpul dinilai telah cukup memadai untuk memberikan Gambaran kondisi awal fenomena penelitian dan menjadi dasar penyusunan penelitian.

Hal ini sesuai dengan temuan tinjauan sistematis oleh Hennink & Kaiser, (2022) yang menyatakan bahwa kejemuhan data (*data saturation*) dalam penelitian kualitatif umumnya tercapai antara 9 hingga 17 wawancara. Dengan demikian, jumlah 13 partisipan yang digunakan dalam pra-riset ini sudah memenuhi kriteria kejemuhan data untuk konteks penelitian kualitatif dengan populasi yang homogen. Maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan menilai penerapan sistem kerja fleksibel tidak memengaruhi tingkat kedisiplinan mereka bekerja. Artinya, meskipun sistem fleksibilitas telah diterapkan, tetapi tingkat kedisiplinan cenderung tidak mengalami perubahan signifikan dari penerapan pola kerja fleksibel tersebut. Selain itu, pertanyaan lain pada survey pra-riset terkait disiplin kerja pada era fleksibilitas PT XYZ dapat diamati melalui diagram Gambar 1.6 dibawah ini.



**Gambar 1.6 Dukungan Perusahaan Pada Pola Kerja Fleksibilitas**

Sumber : Data diolah oleh Peneliti 2025

Diagram pada gambar 1.6 memperlihatkan bahwa 53,8% menyatakan “TIDAK” dan sebanyak 46,2% menyatakan “YA” mengenai dukungan perusahaan untuk membantu karyawan tetap disiplin dalam pola kerja fleksibel. Berdasarkan hasil 53,8% sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan menilai perusahaan belum sepenuhnya mendukung untuk menjaga kedisiplinan dengan pola kerja fleksibel. Sehingga dengan begitu akan menjadi hambatan yang dirasakan oleh karyawan PT XYZ dalam menjaga konsistensi kedisiplinan pada pola kerja fleksibel. Kurangnya dukungan dari perusahaan, baik berupa sarana, kebijakan, maupun pengawasan dapat menimbulkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan, akan menurunkan tanggung jawab individu serta berpotensi memengaruhi produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, temuan lapangan menunjukkan adanya masalah faktual terkait disiplin kerja pada penerapan sistem kerja fleksibel di PT XYZ. Data aktivitas aplikasi JIRA pada divisi Marketing dan Web Developer memperlihatkan fluktuasi output, ketidakkonsistenan

penyelesaian tugas, serta keterlambatan progres pada beberapa bulan tertentu. Selain itu, hasil wawancara awal dan pra-riset menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih kesulitan menjaga konsistensi kinerja ketika bekerja secara fleksibel, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan dan tidak tercapainya target kerja yang sesuai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah menetapkan aturan kedisiplinan, namun implementasinya belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan.

Selain permasalahan empiris tersebut, terdapat pula masalah konseptual yang perlu dikaji lebih lanjut. Teori-teori disiplin kerja klasik menekankan kedisiplinan yang dibangun melalui pengawasan langsung, kehadiran fisik, dan aturan jam kerja. Namun, PT XYZ saat ini memberlakukan pola kerja fleksibel yang memberi kesempatan karyawan untuk bekerja dari lokasi berbeda dan mengatur waktunya sendiri. Kondisi ini menciptakan kesenjangan antara teori disiplin klasik dengan praktik kerja modern, di mana kontrol langsung menjadi terbatas dan indikator disiplin perlu diadaptasi agar relevan dengan konteks fleksibilitas. Kesenjangan konseptual inilah yang membuat penelitian ini penting untuk dilakukan.

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada beberapa teori mengenai kedisiplinan kerja di lingkungan yang menerapkan sistem kerja fleksibilitas, antara lain teori *Job Demands–Resources(JD-R)*, yang menyatakan bahwa fleksibilitas dipandang sebagai sumber daya kerja (*job resource*) yang dapat membantu untuk mengimbangi tingginya beban kerja dengan tingkat kemampuan adaptasi setiap karyawan (Duagantara, 2022).

Selain itu, teori *Self-Determination Theory (SDT)* menyatakan penerapan fleksibilitas memungkinkan terpenuhinya kebutuhan psikologis utama karyawan, seperti memiliki kendali atas kebiasaan kerja mereka, mampu melaksanakan tugas dengan baik, dan menjaga hubungan positif dengan rekan kerja (Jiang et al., 2023). Selanjutnya yaitu *Theory of Organizational Control* yang memfokuskan pada pola kerja yang terjadi dalam organisasi terutama dalam mengatur perilaku anggota agar selaras dengan tujuan, aturan dan standar organisasi. Dalam lingkup ini, Para pemimpin organisasi mengomunikasikan bentuk-bentuk pengendalian melalui berbagai ketentuan, baik dalam bentuk tertulis maupun lisan, yang telah dirancang dan disepakati terlebih dahulu (Andhita et al., 2021).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Purnomo & Sihombing (2022) yang berjudul **“Persepsi Kedisiplinan Pegawai Muda Terhadap Pola Tugas Fleksibel (Lokus BPPK Kementerian Keuangan)”**. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik wawancara semi terstruktur dalam pengumpulan data. Objek penelitian pegawai muda yang bertugas di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPPK) Kementerian Keuangan, yang dipilih karena dianggap lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam sistem kerja.

Tempat penelitian ini dilakukan disalah satu perusahaan yaitu di BPPK Kemenkeu. Berdasarkan hasil penelitian, skema kerja yang fleksibel membawa dampak positif pada kedisiplinan karyawan muda, dimana

fleksibilitas waktu membuat mereka lebih bertanggung jawab dan produktif, meskipun pengawasan dan kejelasan target kerja tetap diperlukan untuk menjaga kedisiplinan.

Perbedaan yang terjadi antara penelitian yang dilakukan oleh Purnomo & Sihombing (2022) dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu objek penelitian berfokus terhadap pandangan pegawai muda di instansi pemerintah (BPPK Kemenkeu), sementara penelitian yang sedang diteliti mengkaji disiplin kerja pegawai dalam penerapan sistem kerja fleksibel di lingkungan non-pemerintah yaitu diperusahaan swasta sehingga memiliki karakteristik lingkungan kerja yang lebih dinamis dan berorientasi pada produktivitas bisnis. Selain itu penelitian yang sedang diteliti menggunakan metode yang digunakan kualitatif dengan teknik analisis data tersebut dibantu menggunakan aplikasi perangkat lunak Nvivo sebagai alat untuk mengorganisir, mengelompokkan, dan menganalisis data hasil wawancara secara sistematis.

Persamaan penelitian dari Purnomo & Sihombing (2022) dengan penelitian yang sedang diteliti ini tercermin dari fokus kedua peneliti yang sama-sama meneliti tentang kedisiplinan kerja dalam konteks penerapan pola kerja fleksibel. dan menerapkan metode penelitian kualitatif guna menggali fenomena secara mendalam berdasarkan pengalaman dan persepsi karyawan.

Penelitian terdahulu selanjutnya kajian yang dilakukan oleh Putra et al., (2023) yang berjudul “**Kedisiplinan Pegawai Dalam Meningkatkan Hasil**

**Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19”.** Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Objek penelitiannya yaitu karyawan yang bekerja pada Kantor Kecamatan Somba Opu yang mengalami perubahan system kerja selama masa pandemi, lokasi penelitian berlangsung di Kantor Kecamatan Somba Opu Kab Gowa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan memainkan peran penting dalam mempertahankan dan meningkatkan hasil kerja selama pandemi, meskipun terdapat perubahan dalam sistem dan pola kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa penerapan aturan kerja jarak jauh membutuhkan pengawasan yang konsisten agar kedisiplinan tetap terjaga.

Perbedaan antara penelitian Putra et al., (2023) dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini terletak pada penelitian terdahulu dilakukan pada masa pandemi Covid-19 dan berfokus pada kedisiplinan dalam situasi darurat di instansi pemerintah, sedangkan penelitian ini dilakukan pada kondisi pascapandemi dengan fokus pada kedisiplinan karyawan di perusahaan swasta dalam penerapan sistem kerja fleksibel. Selain itu, penelitian yang sedang diteliti menggunakan metode kualitatif dengan teknik analisis data tersebut dibantu menggunakan aplikasi perangkat lunak Nvivo sebagai alat untuk mengorganisir, mengelompokkan, dan menganalisis data hasil wawancara secara sistematis.

Penelitian terdahulu lainnya yaitu penelitian Asmini et al., (2022) yang berjudul **“Analisa Kedisiplinan Kerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Kantor Desa Labuan Badas Sumbawa)”**. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi dan kusioner. Objek penelitian adalah pegawai pada Kantor Desa Labuan Badas, dan lokasi penelitian dilakukan di Kantor Desa Labuan Badas, Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil penelitian, mengungkapkan bahwa disiplin kerja karyawan di Kantor Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa pada masa pandemi Covid-19 sudah baik namun belum optimal terutama pada aspek ketepatan waktu, fasilitas kerja, pemahaman prosedur pelayanan, dan jumlah pegawai. Perbedaan penelitian Asmini et al., (2022) dengan penelitian ini yaitu terletak pada konteknya. penelitian terdahulu dilakukan pada masa pandemi Covid-19 dan tempat penelitian di instansi pemerintah dan penelitian yang sedang diteliti dilakukan pasca pandemi Covid-19 di perusahaan swasta. Selain itu, penelitian ini dengan metode kualitatif dengan teknik analisis data tersebut dibantu menggunakan aplikasi perangkat lunak Nvivo sebagai alat untuk mengorganisir, mengelompokkan, dan menganalisis data hasil wawancara secara sistematis.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) Kebaharuan penelitian tersebut, dibandingkan dengan penelitian terdahulu sebelumnya, terutama terletak pada objek serta konteks penelitian yang dilaksanakan di perusahaan swasta pada masa pascapandemi, saat

sistem kerja fleksibel mulai diadopsi secara meluas. Selain itu, inovasi lain dari penelitian ini tercermin dalam pemanfaatan aplikasi NVivo sebagai instrumen pendukung analisis serta pengujian validitas data kualitatif, yang belum diterapkan dalam penelitian-penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan baru terkait disiplin karyawan dalam implementasi sistem kerja fleksibel di sektor non-pemerintah, sekaligus memperluas pemahaman mengenai disiplin kerja di era kontemporer yang menekankan fleksibilitas dan tanggung jawab yang tinggi.

Berdasarkan uraian dan temuan permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT XYZ menghadapi tantangan kedisiplinan karyawan dalam penerapan sistem kerja fleksibel, yang ditandai dengan fluktuasi output, ketidakkonsistenan penyelesaian tugas, serta kurangnya dukungan pengawasan dan pembinaan dari perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara fleksibilitas kerja dengan tuntutan disiplin yang diperlukan untuk menjaga kinerja organisasi. Dengan demikian, Peneliti tertarik untuk menganalisis lebih dalam mengenai disiplin kerja pada era fleksibilitas melalui penelitian berjudul **“Analisis Disiplin Kerja Pada Era Fleksibilitas PT XYZ”**

## **B. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi disiplin kerja pada sistem kerja fleksibilitas yang di dukung teknologi digital di PT XYZ?
2. Apa hambatan yang terjadi dalam melaksanakan disiplin kerja pada sistem kerja fleksibilitas di PT XYZ?
3. Bagaimana solusi yang dapat meningkatkan disiplin kerja pada era fleksibilitas di PT XYZ?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Mendeskripsikan penerapan disiplin kerja dalam sistem kerja fleksibilitas di PT XYZ
2. Mengevaluasi hambatan yang terjadi dalam menyesuaikan disiplin kerja pada era fleksibilitas PT XYZ
3. Mengidentifikasi solusi yang dapat diterapkan dalam disiplin pada era fleksibilitas di PT XYZ

### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai "Analisis Disiplin Kerja Pada Era Fleksibilitas PT XYZ" diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Berikut manfaat dari dilakukannya penelitian ini: organisasi lebih efisien, tertib, dan sesuai dengan regulasi kearsipan yang berlaku.

#### 1. Secara Praktis

- a. Bagi PT XYZ, menjadi bahan informasi terkait disiplin kerja pada era fleksibilitas di PT XYZ sehingga dapat dimanfaatkan sebagai dasar evaluasi dan peningkatan di periode selanjutnya
- b. Bagi Peneliti, bermanfaat untuk dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai disiplin kerja pada era fleksibilitas termasuk hambatan yang muncul yang ada pada PT XYZ.
- c. Bagi Universitas Negeri Jakarta, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi khususnya Program Studi Diploma-IV Administrasi Perkantoran Digital, sehingga memperkaya literatur dan contoh studi secara nyaa

## 2. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk rujukan bagi peneliti selanjutnya.