

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pandemi Covid-19 masuk ke Indonesia pada bulan Maret 2020, Sudah satu tahun pandemi Covid-19 merebak di Indonesia. Adanya pandemi ini ternyata membuat semua berubah, dan berdampak pada kegiatan sehari hari masyarakat Indonesia. Dampak dari pandemi ini yaitu banyak perusahaan yang melakukan *work from home*, mengurangi gaji karyawan, memberhentikan karyawan bahkan tidak sedikit yang *collapse*. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam kegiatan aktivitas perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik, kinerja perusahaan tidak mungkin dapat berjalan sesuai dengan rencana. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Supatmi et.al, 2012). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Supatmi et.al, 2012).

Karyawan atau tenaga kerja merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat penting, oleh karena itu karyawan harus diberikan perhatian yang baik dan

diarahkan dengan baik demi perkembangan dan kemajuan perusahaan itu sendiri nantinya. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minimum, motivasi, tidak terlatih dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. (Saina Hasan, 2016) Pentingnya akan sebuah pelatihan diadakan bagi karyawan di sebuah perusahaan salah satunya untuk mendorong karyawan mampu bekerja dengan baik dan mengaplikasikan hasil pelatihannya untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja di tempat ia bekerja. Karyawan yang belum memiliki keterampilan atau keahlian pada bidang kerjanya akan tersendat- sendat dalam mengerjakannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Supatmi, et.al 2012) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan menjadi salah satu faktor untuk mencapai keberhasilan kinerja karyawan yang lebih baik dan efisien. Pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan juga diberikan kepada karyawan baru atau lama yang akan memperbarui keahliannya menjadi lebih baik lagi sesuai dengan kebutuhan. Maka karyawan baru atau lama yang dihadapkan oleh pekerjaan baru perlu menambah pengetahuannya. Pelatihan dilakukan juga karena ada tuntutan dari organisasi terkait dengan perubahan teknologi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum

yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Menurut (Bohlander and and Snell, 2013) Pelatihan sangat penting dilakukan karena itu adalah cara untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dalam organisasi sekaligus meningkatkan keahlian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Imbalan tersebut berupa kompensasi. Menurut (Mondy, 2008) Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi), juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapatkan posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sopiah, 2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih

bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai hasil kinerja karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu. Dengan diberikannya kompensasi oleh perusahaan perusahaan mengharapkan hasil kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Dengan demikian kompensasi jelas akan dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan menurun yaitu tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan atau *work-life balance*. *Work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya). Intinya adalah apabila individu mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya, maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki *work-life balance*. (Saina, et.al. 2016). (Guest, 2002) mengungkapkan bahwa *work life balance* adalah keadaan dimana individu memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi komitmen di tempat kerja maupun di rumah, sehingga meminimalisir terjadinya konflik peran, yaitu konflik yang diakibatkan tidak terpenuhinya salah satu peran baik peran sebagai anggota keluarga atau teman maupun peran sebagai pekerja. Dampak positif dari tingkat *work life balance* yang baik adalah individu dapat merasakan peningkatan *well-being* dan *self-fulfilment* dalam diri.

Pada masa pandemi Covid-19 ini *work-life balance* berperan penting. Banyak karyawan sulit membagi waktu pekerjaan dengan waktu kehidupan pribadi, terlebih bagi karyawan yang melakukan *work from home*. Karyawan yang melakukan *work from home*, pasti terbagi waktunya dan mengakibatkan pekerjaannya tidak selesai. Perusahaan harus memperhatikan hal ini karena karyawan tidak hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan tetapi juga tanggung jawab pribadi, seperti keluarga, jadi sebisa mungkin karyawan dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu diluar pekerjaan. Pandemi covid-19 ini juga membuat karyawan harus ekstra menjaga kesehatannya agar selalu *fit* bagi karyawan yang tetap bekerja di kantor, seperti yang dialami oleh karyawan Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta. . Penelitian yang dilakukan oleh (Lukmiati, 2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan dan kompensasi merupakan komponen yang paling penting untuk mencapai visi, misi, dan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Berdasarkan hasil observasi Masalah yang dihadapi oleh karyawan waroeng SS yaitu pelatihan dilakukan dengan daring melalui *zoom meeting* pada saat pandemi yang membuat karyawan kurang fokus dalam memahami materi pelatihan, pemberian kompensasi yang dikurangi dikarenakan omset dari Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta menurun, dan keseimbangan waktu pekerjaan dan waktu kehidupan pribadi yang terganggu.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan *Work-life balance*

terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta Di Masa Pandemi Covid-19”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta Di Masa Pandemi Covid-19 ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta Di Masa Pandemi Covid-19?
3. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta Di Masa Pandemi Covid-19 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta Di Masa Pandemi Covid-19.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta Di Masa Pandemi Covid-19.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pada Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta Di Masa Pandemi Covid-19.

4. Untuk menganalisis diantara ketiga variabel pelatihan, kompensasi, dan *work-life balance* yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta Di Masa Pandemi Covid-19

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi, dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan
- 2) Bagi para peneliti, penelitian ini dapat digunakan untuk referensi bagi peneliti lain yang berhubungan dengan kinerja

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan dalam hubungannya mengambil kebijakan yang berhubungan dengan pelatihan, kompensasi, dan *work-life balance* dengan kebijakan yang tepat diharapkan kinerja karyawan juga makin meningkat.

1.4.3 Batasan Masalah

Karena penelitian ini mencakup sangat luas, dan agar penelitian ini lebih fokus maka penelitian ini perlu dibatasi. Penelitian hanya dilakukan di Kantor Pusat Waroeng SS Yogyakarta

