

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam 2 (dua) tahun terakhir ini kita semua dihadapi dengan permasalahan bencana kesehatan yang menimpa hampir di seluruh dunia yakni wabah virus Corona yang kemudian kita kenal dengan COVID-19. Dampak dari wabah corona ini yang semakin membesar menimbulkan permasalahan ekonomi yang sangat sulit dihindari, suka atau tidak wabah yang berlarut-larut ini membuat wabah COVID-19 ditetapkan menjadi sebuah pandemi dan dampaknya menghambat segala aktivitas bisnis di hampir semua bidang usaha. Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati mengatakan, Pada akhir tahun 2020 pertumbuhan ekonomi dunia diperkirakan mencapai minus atau negatif 4,4%. Kontraksi ini sangat sangat berbeda dengan awal tahun dimana tadinya diperkirakan pertumbuhan ekonomi dunia harusnya positif 3,3%. Bendahara Negara itu menambahkan, bagi Indonesia dampak pandemi cukup memberikan pukulan luar biasa. Ekonomi domestik pada kuartal I-2020 mengalami pertumbuhan sebesar 2,97%. Ini lebih rendah. Sebab, biasanya ekonomi Indonesia rata-rata tumbuh sekitar 5%.

Pandemi COVID-19 tidak hanya memukul pertumbuhan ekonomi, tapi juga menyebabkan terjadinya peningkatan jumlah pengangguran dalam jumlah yang besar. Ekonom Center of Reform on Economics (CORE) Akhmad Akbar Susanto mengatakan dalam beberapa pekan terakhir, gelombang Penghentian Hubungan Kerja (PHK) semakin merebak di sejumlah sektor, mulai dari sektor manufaktur, pariwisata, transportasi, perdagangan, konstruksi, retail dan lainnya. Selain itu, ada pula sebagian perusahaan yang saat ini hanya mampu membayar separuh dari gaji karyawannya.

Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar kegiatan usaha yang dilakukan perusahaannya berjalan dengan efektif dan efisien. Agar mencapai efektivitas dan efisiensi yang diinginkan maka perusahaan tersebut harus memiliki sistem kerja yang baik dan kinerja karyawannya yang baik.

Salah satu investasi terbesar dalam suatu organisasi ekonomi perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan

perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan. Untuk menunjang kinerja karyawan maka perusahaan harus memberi gaji yang layak, dilemanya di masa krisis seperti ini pemberian kompensasi yang layak sangat berat bagi perusahaan, oleh karena itu banyak perusahaan yang melakukan kebijakan kompensasi misalnya di PT. Samsung Electronic Indonesia dan dengan menerapkan juga kebijakan bekerja dari rumah merujuk kepada aturan Gubernur : PERGUB No. 1122 Tahun 2021 tentang PPKM level 3 di Jakarta.

Kompensasi yang dilakukan PT. Samsung Electronic Indonesia terhadap karyawannya pada kuartal I-II 2021 hampir 20% dari gaji pokok yang mencakup komposisi tunjangan jabatan dan tunjangan makan. Selain itu perampingan jabatan juga diberlakukan sehingga membebankan pekerjaan lebih banyak kepada satu pekerja sekaligus. Pemberian kompensasi diharapkan sebagai dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Dorongan tersebut merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan dalam memelihara kinerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal secara kualitas dan kuantitas dalam hal tercapainya target perusahaan. Tanpa adanya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, akan membuat pekerja menjadi kurang bersemangat. Akibatnya, produktivitas berkurang dan tidak bisa mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan.

Dengan adanya kebijakan kerja dari rumah dan Kompensasi hal tersebut membuat kinerja karyawan cenderung menurun, namun disisi lain ada hal yang dapat menunjang kinerja karyawan tetap baik dengan mengupayakan pelatihan kerja yang optimal agar karyawan semakin loyal dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan yang dilihat penulis dari perusahaan PT. Samsung Electronic Indonesia tersebut, maka penulis berminat untuk mengambil judul dari penelitian skripsi ini **"PENGARUH KOMPENSASI, KEBIJAKAN KERJA DARI RUMAH, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI GALAXY CONSULTANT PT. SAMSUNG ELECTRONIC INDONESIA"**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dapat diidentifikasi oleh peneliti sebagai berikut:

1. Kompensasi yang signifikan oleh perusahaan membuat karyawan banyak yang mengeluhkan kesejahteraan.
2. Perampangan Divisi dan Jabatan yang dilakukan perusahaan membebankan pekerjaan yang lebih banyak kepada satu pekerja sekaligus.
3. Kebijakan Bekerja dari Rumah yang dinilai tidak efektif dalam penyelesaian masalah-masalah pekerjaan.
4. Karyawan yang bekerja dari rumah tidak bersemangat dalam bekerja.
5. Pelatihan Kerja yang kurang sesuai membuat karyawan sulit bekerja secara konsisten dengan beban kerja yang lebih banyak.

1.3. Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah secara simultan Kompensasi, Kebijakan Kerja dari Rumah dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Galaxy Consultant di PT. Samsung Electronic Indonesia?
2. Apakah secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Galaxy Consultant di PT. Samsung Electronic Indonesia?
3. Apakah secara parsial Kebijakan Kerja dari Rumah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Galaxy Consultant di PT. Samsung Electronic Indonesia?
4. Apakah secara parsial Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Galaxy Consultant di PT. Samsung Electronic Indonesia?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penilitan yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Kompensasi, Kebijakan Kerja dari Rumah dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Galaxy Consultant di PT. Samsung Electronic Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Divisi Galaxy Consultant di PT. Samsung Electronic Indonesia
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kebijakan kerja dari rumah terhadap kinerja karyawan Divisi Galaxy Consultant di PT. Samsung Electronic Indonesia
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Galaxy Consultant di PT. Samsung Electronic Indonesia

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya :

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, Sebagai refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi Perusahaan, Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja divisi Galaxy Consultan pada PT. Samsung Electronic Indonesia
- c. Bagi Pihak Lain, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Dunia Pendidikan, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

- b. Bagi Instansi, Terkait Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan Kebijakan Jam Kerja Dari Rumah pada perusahaan atau organisasi.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang terdiri dari peraturan pemberian gaji karyawan, kebijakan kerja dari rumah, dan pelatihan kerja. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka konseptual, penelitian-penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sample, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, alat analisis data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi responden, analisis data dan pembahasan (mencakup metode penelitian pada bab III, pembuktian hipotesis, serta jawaban atas pertanyaan pada perumusan masalah).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berisi pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil analisis pekerjaan/kegiatan dalam penelitian yang dilakukan. Saran berupa rekomendasi atas hasil analisis terhadap variabel-variabel yang telah dibahas pada bab sebelumnya untuk dijalankan.