

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid-19 masih berlangsung sampai sekarang, seluruh negara di dunia termasuk Indonesia masih berjuang keras dalam menghadapi wabah yang mengerikan ini. Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV2) yang lebih diketahui dengan nama virus corona merupakan tipe baru dari corona virus yang meluas ke manusia. Virus tersebut bisa melanda siapapun, baik balita, kanak-kanak, berusia, lanjut usia, bunda berbadan dua, ataupun bunda menyusui. Peradangan virus ini sudah diberi nama oleh World Health Organization buat penyakit tersebut ialah COVID-19 dan awal kali ditemui di kota Wuhan, Tiongkok, pada akhir Desember 2019. Virus ini meluas secara kilat dan telah menyebar ke daerah lain di Tiongkok pula beberapa negeri, terhitung Indonesia (Santosa, 2020).

Di tengah merebaknya Pandemi Covid-19, efektivitas pegawai di berbagai organisasi sedikit terhambat selama wabah pandemi Covid-19. Akibat perubahan drastis yang ditimbulkan oleh virus corona dan pandemi Covid-19, semua orang kini mengharapkan keadaan kembali normal. Meskipun demikian, banyak orang telah menerima transformasi ini dan memahami bahwa banyak hal yang akan terus berubah bahkan setelah pandemi Covid-19 berakhir. Karena berbagai perubahan proses kerja, kinerja karyawan menurun, dan karyawan belum beradaptasi dengan sistem era pandemi covid-19 seperti yang ditetapkan saat ini.

Semua bagian di kantor BPS Ogan Ilir terkena imbasnya pada bagian kepegawaian dan seluruh divisi di dalamnya.

Pada era New Normal yang saat ini terjadi yang memberikan dampak yang begitu besar baik bagi perusahaan atau organisasi, karena perusahaan atau organisasi harus mengubah peraturan yang biasanya dilakukan dengan peraturan yang sudah diterapkan pihak pemerintah dengan mematuhi protokol kesehatan kepada seluruh karyawan yang bekerja.

Selain itu juga, sudah begitu banyak perusahaan yang sudah tutup/bangkrut di masa pandemi baik itu perusahaan mikro maupun perusahaan makro. Tentu saja hal itu tidak terlepas dari bagaimana kinerja suatu perusahaan. Kinerja itu sendiri tentu saja dapat dilihat dari bagaimana kualitas SDM dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam mengelola perusahaan demi tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan, maka dari itu dibutuhkan manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusianya dengan tepat. Sebuah perusahaan yang tidak dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik, maka tidak akan tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan membutuhkan manajemen yang tepat, agar dapat mengelola, mengatur, dan menjalankan sumber daya manusia untuk dapat membantu tercapainya keberhasilan suatu perusahaan.

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan yang diinginkan, untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting, untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan dikehendaki perusahaan,

maka haruslah dipahami WFH manusia yang bekerja didalam perusahaan tersebut (Sutrisno, 2009).

Work From Home merupakan salah satu elemen berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ashal, 2020) dalam (Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum), hasil penelitian menunjukkan bahwa “ada 3 pengaruh signifikan Work From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan”. Penelitian terdahulu untuk mempertegas pengaruh Work From Home terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Suranto, 2020) dalam (Jurnal Penelitian Bisnis, Ekonomi, dan Pendidikan), hasil penelitian menunjukkan bahwa “ada pengaruh signifikan dan positif Work From Home terhadap kinerja pegawai pada KPPN Nabire KPPN Jayapura dan KANWIL DJPB Provinsi Papua. Work From Home dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih besar. Work From Home sangat penting dalam membendung pencegahan dan meminimalisir tersebarnya Covid-19. Work From Home dapat dikembangkan lagi dan di tingkatkan lagi regulasinya untuk mendorong sistem kerja baru yang lebih adaptif dengan perubahan jaman.

Melihat dari survey yang saya lihat di lapangan Work From yang ada di BPS ogan ilir yaitu dimana pekerjaan kantor harus dilakukan di rumah. Hal ini membuat beberapa pegawai harus beradaptasi dengan 4 sistem Work From Home yang baru di lakukan pertama kali di BPS ogan ilir. Hal ini sulit dilakukan mengingat banyaknya pegawai yang sudah tua membuat mereka susah untuk beradaptasi dengan sistem ini. Akibatnya banyak tugas yang tidak terselesaikan dengan sempurna. WFH susah dilakukan dikarenakan beberapa pegawai tidak

memiliki perangkat yang memadai saat melakukan seperti zoom meeting atau perangkat pendukung lain seperti kamera yang bagus saat melakukan zoom meeting. Kebanyakan juga para pegawai di BPS ogan ilir tidak mengerti cara menggunakan aplikasi zoom meeting dan juga peralatan yang ada di rumah atau perangkat yang ada di rumah tidak selengkap dengan perangkat yang ada di kantor hal ini membuat beberapa pegawai malas untuk mengerjakan pekerjaannya di rumah.

Selain WFH, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Menurut (Dessler, 2015), kompensasi pegawai (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi pegawai memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect finansial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberian kerja). Apabila pemberian kompensasi bila dirancang secara baik dan benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga pegawai merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan akan kehilangan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk penarikan pegawai baru yang berkualitas (Yahyo, 2013).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara 2005), setiap perusahaan ataupun organisasi ingin meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka perusahaan harus meningkatkan kualitas pekerjaan demi tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global (Teguh Santosa, 2015). Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah WFH, kompensasi, dan lain sebagainya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global (Teguh Santosa, 2015). Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah WFH, kompensasi, disiplin kerja, keseimbangan kerja, kepuasan kerja dan berbagai variabel-variabel lainnya. Namun, menurut keterangan dari staff BPS ogan ilir diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin karyawan diindikasikan oleh beberapa hal yang tersaji sebagai berikut.

Tabel 1.

Hasil Pra Survei Mengenai Indikator Rendahnya kinerja karyawan

No	Indikator Rendahnya Kinerja Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	Ketidaktepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas	12	34,3%
2	Karyawan tidak menggunakan fasilitas kantor dengan baik	4	11,4%
3	Tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dijalankan masih rendah	13	37,1%
4	Karyawan tidak menaati peraturan kantor	6	17,1%
Total	32	100	

(Sumber: Hasil Survei pada BPS Ogan Ilir)

Tabel 1. di atas menunjukkan hasil survei sebanyak 12 orang (34,3%) indikator kinerja karyawan dilihat dari ketidaktepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas, sebanyak 4 orang (11,4%) mengatakan bahwa rendahnya kinerja dilihat dari Karyawan tidak menggunakan fasilitas kantor dengan baik. Sementara itu, sebanyak 13 orang (37,1%) mengatakan bahwa rendahnya kinerja dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dijalankan masih rendah, dan sebanyak 6 orang (17,1%) rendahnya kinerja karyawan dilihat dari karyawan tidak menaati peraturan kantor. Data diatas mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan pada variabel kinerja karyawan di BPS kab.Ogan Ilir.

Sementara itu, terdapat faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan BPS ogan ilir yang diketahui melalui pra survei dengan cara menyebarkan angket kepada karyawan BPS yang berisi pertanyaan terbuka yaitu

“faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan?”. Berikut ini data hasil pra survey yang dilakukan pada 32 orang karyawan BPS Ogan ilir.

Tabel 3.
Faktor-faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja
Karyawan BPS Ogan ilir

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban
Work From Home	15
Kompensasi	17
Total	32

(Sumber: Hasil Survei pada BPS Ogan Ilir 2021).

Setiap karyawan dari 32 responden menjawab mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BPS Ogan ilir. Terlihat bahwa WFH mendapatkan jawaban sebanyak 15 dan kompensasi mendapat jawaban sebanyak 17.

Adapun alasan memilih variable work from home sendiri dikarenakan mengingat daruratnya keadaan yang terjadi di masa pandemi covid-19 dan adanya kebijakan pemerintah dalam mengatur protokol kesehatan demi kemaslahatan kesehatan masyarakat, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di rumah untuk mengurangi aktifitas d luar.

Alasan memilih variable kompensasi, karena adanya beberapa perusahaan yang terkadang gajinya tidak sesuai diharapkan, fasilitas yang kurang memadai di dapat di perusahaan, tunjangan-tunjangan yang diberikan masih kurang tepat, dan lain-lain. Hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan yang menurun. Maka dari itu kompensasi yang sesuai seperti pemberian gaji yang layak dapat

mendorong kerja karyawan dapat lebih baik lagi dan didukung dengan fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh briati Kartika Alimuddin (2021) dalam pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19, Studi Kasus Pada Bank BTN. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan di dalam WFH terhadap kinerja karyawan bank BTN.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah adanya penambahan variable kompensasi dan objek tempat yang berbeda yaitu di Badan pusat statistik kab Ogan ilir.

Oleh sebab itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul, **"PENGARUH WORK FROM HOME DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA PANDEMIC COVID-19 DI BADAN PUSAT STATISTIK OGAN ILIR"**.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan yang diatas sebagai dasar pembahasan penelitian ini, adapun peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh WFH terhadap kinerja pegawai pada BPS ogan ilir?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPS Kab.Ogan ilir?

- c. Apakah ada pengaruh WFH dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPS Kab.Ogan ilir ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Dari identifikasi masalah yang berada diatas dan agar tidak terjadi kesalahan pahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok pembahasan, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai pengaruh WFH dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPS Kab.Ogan ilir.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ingin dicapai peneliti adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh WFH terhadap kinerja pegawai pada BPS Kab.Ogan ilir.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPS Kab.Ogan ilir.
- c. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh WFH dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPS Kab.Ogan ilir.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat bagi peneliti

Sebagai sarana pengembangan teori pengetahuan yang selama ini didapat dalam masa perkuliahan untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata dan sebagai syarat menempuh Sastra Satu (S1).

- b. Manfaat bagi perusahaan.

Menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengatasi dan memperbaiki kemampuan kinerja pegawai, sehingga dimasa yang akan datang menjadikan BPS Kab.Ogan ilir lebih baik.

- c. Manfaat bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi sumber referensi bagi yang membutuhkan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyelesaian dari penelitian ini maka penulis akan menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan secara singkat mengenai, latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan tentang teori dari masing-masing variable, penelitian terdahulu, kerangka berpikir. Teori yang digunakan dalam mengenai variabel.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan membahas mengenai variable penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis data dan metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan seluruh deskripsi penelitian, analisis data, serta hasil dari pengolahan data pada setiap variabel.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan membahas mengenai kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang sudah diuji. Bab ini memberikan saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

