

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pandemic Covid-19 wabah penyakit mengerikan yang pernah dialami oleh seluruh negara termasuk Indonesia. *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2)* yang lebih diketahui dengan nama virus corona merupakan tipe baru dari corona virus yang meluas ke manusia. Virus tersebut melanda siapapun, baik balita, anak-anak, dewasa, dan lanjut usia. Virus ini diberi nama oleh World Health Organization untuk penyakit ini ialah COVID-19 dan awal kali ditemui di kota Wuhan, Tiongkok, pada akhir 2019. Virus ini meluas secara pesat dan telah menyebar ke daerah lain di Tiongkok dan beberapa negeri, termasuk Indonesia (Wijaya, 2020). Di tengah terjadinya Pandemi Covid-19, kinerja pegawai di bermacam perusahaan sedikit terlambat. Pandemi Covid-19 sudah banyak mengubah keadaan seperti, pergantian ekstrem akibat wabah virus corona ini membuat nyaris semua orang merindukan kembali ke suasana hidup yang biasa mereka lakukan. Hal ini membuat kinerja pegawai menurun dikarenakan beberapa perubahan sistem kerja dan belum beradaptasinya pegawai dengan sistem era Covid-19. Semua bagian di kantor terkena imbasnya bagian kepegawaian, keuangan, pelayanan, perizinan, angkutan umum, dan sekretariat.

Dengan diterapkannya himbuan pemerintah sejumlah aspek kehidupan masyarakat cenderung terdampak karena adanya virus corona ini, diantaranya adalah aspek ekonomi, kesehatan, sosial budaya, pendidikan, pariwisata, dan lain sebagainya. Pemerintah Indonesia juga mengeluarkan peraturan untuk selalu menjaga jarak, menggunakan masker dan meminimalisir untuk keluar dari rumah atau meminimalisir pergi

ke lokasi yang ramai. Dampak ini ditimbulkan akibat covid-19 ini membawa perubahan yang besar dibawah sektor ekonomi dan sangat dirasakan oleh pengusaha baik skala kecil maupun besar. Oleh karena itu banyak perusahaan yang memilih untuk menutup usahanya, hingga pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawannya atau memotong gaji karyawannya.

Adanya peristiwa pada 15 Maret 2020 Presiden menghimbau supaya dapat menelusuri penyebab persebaran dari COVID-19, masyarakat diminta untuk bekerja, belajar,beribadah dari rumah. Himbauan diatas, terkhusus pada ASN, telah ditindaklanjuti oleh menteri pendayagunaan aparatur negeri sipil dan reformasi birokrasi mulai surat edaran nomor 19 Tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara dalam upaya pencegahan Covid-19 di lingkungan instansi perintah. Isinya, ASN dapat bekerja di rumah/tempat tinggal, tetapi dipastikan ada dua level pejabat struktural tertinggi yang bekerja di kantor.

Menurut (Sinaga et al., 2020) kinerja (performance) tingkatan prestasi ataupun hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik mutu ataupun kuatitas bersumber pada target, standar serta kriteria yang sudah diresmikan tadinya selaku hasil kewenangan serta tanggung jawab suatu pekerjaan dalam sesuatu industri ataupun organisasi. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Pecapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah work from home (WFH) hasil penelitian menunjukkan bahwa “ ada pengaruh signifikan Wrok From Home terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negeri.

## **B. Perumusan Masalah**

Menurut (Sugiyono,2018a), rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian yang umumnya disusun dalam bentuk kalimat Tanya, pertanyaan pertanyaan tersebut akan menjadi arah kemana sebenarnya penelitian akan dibawa, dan apa saja sebenarnya yang dikaji/dicari tahu oleh peneliti.

Adapun permasalahan yang diolah dalam penelitian adalah :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap fleksibilitas kerja?
4. Apakah ada pengaruh penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas kerja?
5. Apakah ada pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh fleksibilitas kerja?
7. Apakah ada pengaruh penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh fleksibilitas kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Menurut (sugiyono,2018a) Secara umum tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat untuk menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian.

Dari penjelasan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap fleksibilitas kerja.
4. Untuk menganalisis Pengaruh penggunaan teknologi terhadap fleksibilitas kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh fleksibilitas kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh fleksibilitas kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian diharap memiliki manfaat. Manfaat tersebut bisa bersifat teoritis, dan praktis. Untuk penelitian kualitatif, manfaat penelitian lebih bersifat teoritis, yaitu untuk membangun ilmu, namun juga tidak menolak manfaat praktisnya untuk memecahkan masalah. Bila peneliti kualitatif dapat menemukan teori, maka akan berguna untuk menjelaskan, memprediksikan, dan mengendalikan suatu gejala (Sugioyo,2018b). Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian dihadapkan dapat bermanfaat yaitu :

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan tentang ilmu manajemen, yaitu mengetahui peningkatan kompetensi teknologi terhadap fleksibilitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan di era new normal pada kantor BKPPD Surakarta.
- b) Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat membantu perusahaan untuk membantu bahan perbandingan, pertimbangan dan menentukan langkah selanjutnya, sehingga diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan di kantor BKPPD Surakarta kedepanya.

### 3. Bagi Peneliti

Manfaat bagi penulis dari penelitian ini semoga dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dari dunia praktisi dan sebagai pembelajaran sebelum masuk di dunia kerja.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan skripsi ini akan dibagi dalam lima bab dengan rincian sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab tinjauan pustakan akan menguraikan mengenai teori sebagai dasar menganalisa pokok-pokok masalah dalam penelitian berupa kajian teori, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian membahas mengenai gambaran dan tahapan penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variable dan pengukuran, dan teknik analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab analisis data dan pembahasan berisi tentang analisis yang digunakan penulis terhadap hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis yang telah

ditentukan di bab tiga. Penguji hasil penelitian kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan fleksibilitas kerja sebagai variable intervening. Analisis yang digunakan yaitu *Outer Model* yang meliputi Uji Validasi (*Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*), Uji Reabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*), dan Uji Multikolinieritas. Inner Model yaitu meliputi Coefficient Determination ( $R^2$ ), Uji Keباikan (Goodness of Fit), Uji Effect Size ( $F^2$ ), Uji Hipotesis yang meliputi Pengaruh Langsung (Direct Effects) dan Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects).

## **BAB V PENUTUP**

Bab penutup membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**