

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Virus corona tergolong jenis baru dan kemunculannya terjadi pada Desember 2019 di kota Wuhan, Cina. Virus yang menyebar melalui kontak dengan tetesan kecil (droplet) dari hidung atau dari mulut seorang yang terinfeksi memiliki angka kematian yang tinggi dan telah menginfeksi lebih dari 10.4 juta orang dengan lebih dari 507.00 kematian di seluruh dunia (Bartsch dkk, 2020). Negara diseluruh dunia saat ini sedang memerangi COVID-19. Wabah ini telah membuat ancaman bukan hanya pada sektor kesehatan tapi mengancam pada beberapa sektor termasuk sektor ekonomi. Di Indonesia pertanggal 08 Januari 2021 virus telah menginfeksi 10.617 penduduk Indonesia (WHO, 2021).

Para pemimpin dunia dalam mengendalikan wabah virus ini telah mengeluarkan beberapa kebijakan salah satunya adalah pembatasan perjalanan, *social distancing*, mengumumkan kepada masyarakatnya untuk tinggal dirumah, menutup fasilitas umum, dan pengendalian tempat umum seperti sekolah dan perkantoran. Wabah COVID-19 telah mengakibatkan penangguhan dan pengaturan kembali sistem kegiatan ekonomi dan sumber daya manusia. Pandemi telah mempengaruhi praktik SDM utama sektor formal di Indonesia.

Dalam kondisi wabah seperti ini perusahaan maupun SDM saling bergantung antara satu dengan yang lainnya untuk mencari laba dan bertahan hidup. Oleh karena itu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, Wabah COVID-19 menuntut perusahaan untuk mengubah budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi (Schein, 2017:12). Begitu pula dengan pengembangan sumber daya manusia, Perusahaan juga harus merumuskan kembali untuk pengembangan SDM Karyawan. Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja (Rowley dan Jackson, 2017:88).

Selain kedua faktor tersebut komitmen organisasi juga harus menjadi perhatian bagi perusahaan, Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg dan Baron, 2018:160).

Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *work from home* terhadap peningkatan keahlian dan kemampuan bekerja karyawan, penyesuaian budaya organisasi dan komitmen maka penulis ingin mengangkat judul **“Pengaruh *Work From Home*, Pengembangan SDM, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *work from home*, pengembangan SDM, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo ?
2. Apakah *work from home* berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo ?
3. Apakah pengembangan SDM berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo ?
5. Variabel bebas manakah diantara *work from home*, pengembangan SDM, dan budaya organisasi yang memberikan pengaruh dominan terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work from home*, pengembangan SDM, dan budaya organisasi secara simultan terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo
2. Untuk mengetahui pengaruh *work from home* secara parsial terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM secara parsial terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap

komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo

5. Untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel bebas *work from home*, pengembangan SDM, dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan di PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembandingan bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai informasi dan sebagai bahan bacaan serta media yang dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu oleh semua pihak.

3. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi manajemen PT. Vascomm Solusi Teknologi Sidoarjo untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan *work from home*, pengembangan SDM, budaya organisasi dan komitmen karyawan.