

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada bulan Maret 2020, Presiden Joko Widodo menegaskan bahwa kebijakan beraktifitas produktif di rumah perlu dilakukan untuk menekan penyebaran virus corona atau penyakit covid-19. Adapun, aktivitas itu terkait bekerja, belajar juga beribadah.

(<https://nasional.kompas.com/read/2020/03/16/15454571/jokowi-kerja-dari-rumah-belajar-dari-rumah-ibadah-di-rumah-perlu-digencarkan?page=all>)

COVID-19 telah membawa perubahan nyata dan tiba-tiba bagi kehidupan sosial, ekonomi dan bisnis dunia, tidak terkecuali di Indonesia. Dengan diberlakukannya kebijakan beraktifitas produktif dari rumah, bagi dunia bisnis seolah-olah terjadi “revolusi” digital yang terjadi dalam hitungan semalam. Dalam hitungan semalam, tiba-tiba bisnis dilakukan secara *virtual* dengan memaksimalkan kecanggihan teknologi yang dimiliki.

Kesiapan perusahaan dalam menjalankan bisnis di tengah pandemi menjadi tantangan yang besar buat semua pelaku bisnis yang ada di dunia termasuk Indonesia dan khususnya di Jakarta sebagai pusat bisnis di Indonesia. Bukan hanya harus mempertahankan bisnis di masa pandemi, namun juga harus berjibaku dengan hal-hal baru yang berkaitan dengan teknologi seperti penyediaan jaringan internet

untuk fasilitas bekerja di rumah, tata cara berkoordinasi dengan menggunakan teknologi dan lain-lain.

Di masa pandemi saat ini dan penerapan bekerja dari rumah, membuat perusahaan yang bergerak di bidang Teknologi, Informasi dan Komunikasi (TIK) memiliki peran yang sangat penting untuk membantu perusahaan lain dalam menjalankan bisnisnya secara *online*. Hal ini senada dengan pendapat Ekonom Ibu Aviliani yang menyampaikan sektor industri yang akan terus bertahan dan berkembang di tengah pandemi Covid-19 ialah pangan, farmasi, rumah sakit, serta Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

(<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200728/12/1272198/ini-4-sektor-yang-berkembang-saat-pandemi>).

Saat ini kita berada dalam era dimana teknologi informasi memegang peranan yang vital dalam dunia bisnis dan pendidikan. Pemanfaatan teknologi informasi dalam dunia bisnis merupakan suatu keharusan yang dihadapi untuk mempertahankan bisnis dari ketertinggalan dan mengancam keberlangsungan suatu bisnis. Para pelaku bisnis dipaksa untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung keberlangsungan bisnis dan meningkatkan keuntungan dari bisnis yang mereka jalani (Muzakki, at.al, 2016).

Perkembangan teknologi informasi (TI) sangat pesat saat ini, teknologi informasi diperlukan untuk mengolah data, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, relevan, akurat dan tepat waktu. Data dan informasi yang

dihasilkan tersebut akan membantu manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan yang tepat dan cepat mengenai strategi bisnis perusahaan. Pada dasarnya, penerapan teknologi informasi di dalam perusahaan menggunakan seperangkat unit komputer untuk melakukan olah data, sistem jaringan yang menghubungkan antara perangkat komputer yang satu dengan yang lain di dalam suatu jaringan yang dimiliki oleh perusahaan dan informasi serta data yang ada di dalamnya dapat di akses secara umum di dalam perusahaan sesuai dengan tingkat kepentingan masing-masing karyawan (Muzakki, at.al, 2016).

Ketepatan dalam pemilihan teknologi informasi yang digunakan dalam menjalankan bisnis, merupakan hal yang sangat penting untuk membantu menjalankan bisnis dan melakukan koordinasi antar bagian secara efektif.

Di masa pandemi beberapa faktor yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya selain penerapan teknologi informasi dan komunikasi adalah sumber daya manusia. Seperti yang sudah banyak dilakukan penelitian, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang akan menggerakkan sumber daya lain di dalam perusahaan.

Oleh karena itu sumber daya manusia atau karyawan yang handal merupakan aset yang terbesar bagi perusahaan. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja dan kebijakan perusahaan (Ady, at.al, 2013).

Sumber daya manusia (karyawan) adalah asset terbesar yang dimiliki oleh perusahaan perlu dilakukan pengukuran atas *employee engagement* atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan. Komponen yang mempengaruhi dalam melakukan pengukuran terhadap *employee engagement* sangat banyak, bervariasi dan berkembang sesuai dengan perkembangan jaman. Pada penelitian ini, Penulis akan membahas komponen stres kerja, kompensasi finansial dan penggunaan teknologi informasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan *employee engagement* di saat pandemi covid-19.

Penerapan bekerja dari rumah selama masa pandemi ini sangat mempengaruhi tingkat stres karyawan. Bahkan ada istilah yang muncul “WFH sama dengan kerja tidak pulang-pulang” karena tidak ada batasan jam kerja yang mengikat setiap karyawan diminta untuk memberikan kontribusi yang setinggi tingginya bagi perusahaan untuk membantu perusahaan dalam masa masa pandemi ini.

Selain faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, peningkatan stres karyawan disebabkan karena faktor lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan mereka, yaitu penerapan Sekolah dari Rumah (SFH) yang otomatis akan menambah beban karyawan untuk mengajarkan dan membimbing anak-anaknya dalam menyelesaikan tugas-tugas sekolah.

Tingkat stres kerja karyawan akan berbeda satu sama lainnya, namun setiap karyawan pernah mengalami stres kerja terutama melakukan pekerjaan dari rumah

di masa pandemi ini. Tantangan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan dari rumah tentu menjadi salah satu pemicu stres yang di alami oleh karyawan.

Karakter personal karyawan akan mempengaruhi cara karyawan dalam mengelola stres yang dihadapinya, jika karyawan dapat mengelola stres yang diterimanya dengan baik maka akan memiliki pengaruh positif terhadap pekerjaannya, masalah yang dihadapi dan terhadap keberadaan dari orang-orang yang ada disekitarnya. Sebaliknya, jika seseorang tidak dapat mengelola stres kerjanya dengan baik, maka akan berakibat negatif terhadap kinerja karyawan dan terhadap lingkungan di sekitarnya. Salah satu efek dari pengelolaan stres kerja yang tidak baik adalah meningkatnya kasus perceraian selama periode bekerja dari rumah.

Ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan aspek pekerjaannya menjadi pemicu dari stres kerja yang dialami oleh karyawan. Selain itu tuntutan lingkungan dan tanggapan karyawan dalam menghadapi suatu masalah yang berbeda-beda merupakan salah satu faktu lain yang memicu timbulnya stres kerja yang dialami oleh karyawan (Murni, 2019).

Kompensasi adalah alat penjaga kelangsungan hidup yang dapat menentukan status sosial (Afrida, et.al, 2014). Oleh karena itu faktor lain yang tidak kalah penting yang dapat mempengaruhi *employee engagement* kepada perusahaan adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dan tidak dapat dipungkiri lagi bahwa kompensasi finansial di masa pandemi ini menjadi prioritas utama karyawan dan anggota keluarganya untuk bertahan hidup.

Banyak Perusahaan yang telah melakukan inisiatif untuk mengurangi biaya operasionalnya dengan cara merumahkan sementara karyawannya bahkan sampai melakukan pengurangan karyawan karena terimbas dari pandemi ini. Tidak memberikan bonus tahunan dan tidak memberikan tunjangan hari raya baik secara sebagian maupun tidak diberikan sama sekali.

Apakah yang dimaksud dengan *employee engagement*? *Employee engagement* adalah sikap positif yang dipegang oleh karyawan perusahaan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh perusahaan tersebut (Ariani, 2013).

Tingkat *employee engagement* kepada perusahaan akan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan (Azizah, 2015). Oleh karena itu perlu untuk mengetahui tingkat *employee engagement* di masa pandemi saat ini, untuk melihat peningkatan kinerja karyawan yang akan berkaitan langsung dengan produktifitas perusahaan.

PT “X” merupakan perusahaan yang bergerak di penyedia jasa Teknologi, Komunikasi dan Informasi yang telah berdiri sejak tahun 1999. Tuntutan dan kebutuhan akan teknologi dan informasi yang kuat mendorong PT “X” untuk menjadi aggregator utama yang memiliki kapabilitas teknologi informasi yang lebih strategis didalam mengelola kebutuhan teknologi informasi bagi nasabahnya.

Oleh pemegang saham, PT “X” diharapkan memberikan nilai tambah sesuai dengan perkembangan teknologi informasi terutama untuk digitalisasi, kumputasi awan (*cloud*) dan juga analisis prediktif di dalam memberikan kecepatan, kemudahan serta akses layanan teknologi informasi yang terpercaya untuk

memudahkan manajemen dalam mengambil keputusan dan menjalankan kebutuhan bisnisnya.

Untuk membuat bisnis PT “X” lebih fokus dan melihat kebutuhan bisnis di dalam group PT “Y” yang merupakan induk perusahaan dari PT “X”, tahun 2016 terjadi perubahan strategi bisnis dari PT “X”. Sejak tahun 2016 sampai dengan saat ini fokus bisnis PT “X” hanya untuk melayani kebutuhan bisnis dari anak perusahaan yang ada di dalam naungan induk perusahaan PT “Y”.

Perubahan strategi bisnis ini berdasarkan data yang diterima oleh PT “Y” sebagai induk perusahaan bahwa secara “belanja” kebutuhan teknologi, komunikasi dan informasi yang ada di seluruh anak perusahaan di bawah naungan PT “Y”, 60% dibelanjakan ke penyedia layanan selain PT “X”. Hal ini secara strategi bisnis tidak menguntungkan PT “Y” karena harga yang diberikan ke penyedia layanan lain lebih mahal dari yang ditawarkan oleh PT “X”. Selain melihat perhitungan finansial, yang tidak kalah kritikal adalah data-data perusahaan yang mungkin saja bocor jika dikelola oleh pihak luar dari PT “Y”.

Pada masa pandemi, PT “X” menjadi satu satunya tumpuan dari seluruh perusahaan dibawah naungan PT “Y” dalam membantu menjalankan bisnisnya dengan menggunakan kecanggihan teknologi.

Pengadaan laptop sebagai pengganti desktop diawal masa dimulainya bekerja dari rumah merupakan tugas dan tanggung jawab yang besar untuk PT “X”. Dalam waktu 1 (satu) minggu, PT “X” diharapkan dapat mengirimkan kurang lebih 600unit laptop yang telah diinstal dengan *software* standar penunjang karyawan

untuk melakukan pekerjaan dari rumah. Tantangan lain yang dihadapi adalah berkaitan dengan keamanan data perusahaan yang karena kondisi bekerja di rumah dapat diakses dari jaringan diluar jaringan perusahaan.

Dengan semakin meningkatnya kebutuhan atas teknologi informasi di dalam group PT “Y” secara langsung berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh Karyawan PT “X” di masa pandemi ini. Dengan jumlah karyawan 109 karyawan (data September 2020), dengan banyaknya inisiatif-inisiatif baru dari perusahaan dibawah group PT “Y” hampir semua karyawan tenggelam dalam kesibukannya untuk memenuhi kebutuhan bisnis perusahaan.

Peningkatan pendapatan perusahaan (*revenue*) perusahaan meningkat, disaat perusahaan lain mengalami penurunan pendapatan. Jika dibandingkan dengan jumlah karyawan rasio pendapatan perusahaan dengan biaya karyawan hanya diangka 7% - 9% dalam kondisi baik. Dimana secara perbandingan dengan pasar untuk industri sejenis rasio antara pendapatan dan biaya karyawan masih dikisaran 11% - 13%.

Tabel 1. 1a Rasio Pendapatan Perusahaan dibandingkan dengan Biaya Karyawan

Component	2020								
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	June	July	Aug	Sept
Revenue	26545	26006	32250	37.356	28.714	27.999	36.028	30.884	34.497
Employee Cost	2.072	2.140	2.166	2.182	2.055	2.214	2.189	2.156	2.217
Ratio MTD	7,81%	8,23%	6,72%	5,84%	7,16%	7,91%	6,08%	6,98%	6,43%
Ration YTD	7,80%	8,00%	7,50%	6,25%	6,51%	6,82%	6,64%	6,97%	6,78%

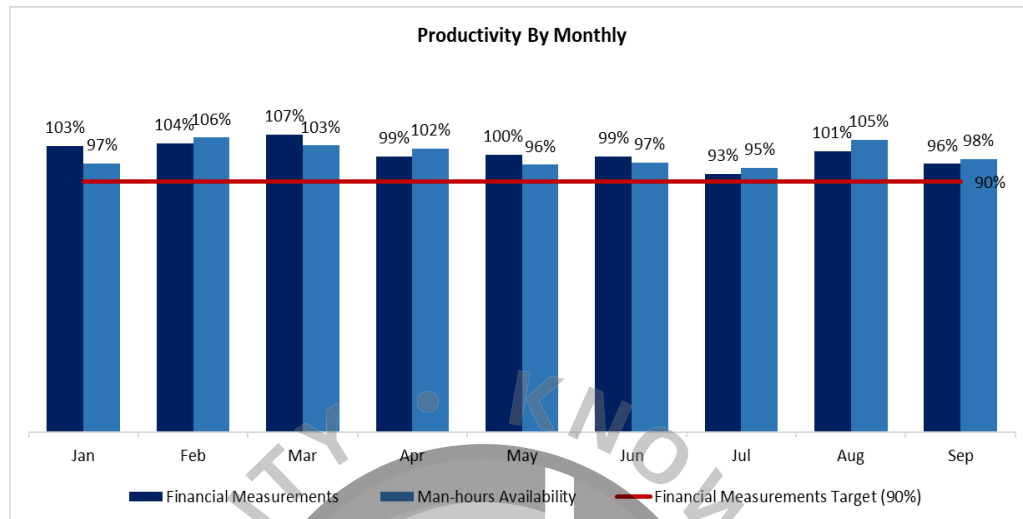
Sumber : Laporan Laba/Rugi PT “X”

Perkembangan teknologi informasi di era modern saat ini merupakan solusi tepat dan tidak bisa dibendung, dalam menunjang pengambilan keputusan pada suatu organisasi yang memungkinkan pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat, akurat dan efisien. Perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat dan nuansa keterbukaan saat ini dibutuhkan informasi yang begitu cepat dengan didukung fakta dan data akurat (Pamungkas, 2017).

Dengan dibekali teknologi untuk karyawan bekerja membuat pekerjaan dapat dilakukan dari rumah, kecanggihan teknologi yang digunakan oleh perusahaan untuk melakukan koordinasi bahkan membuat dan menerapkan suatu sistem aplikasi baru sangat mungkin untuk dilakukan dan harus dapat diwujudkan untuk mendukung bisnis dari perusahaan di bawah PT “Y”.

Dengan banyaknya keinginan dari pemilik kepentingan untuk tetap menjalankan bisnis secara baik dan mendapatkan keuntungan yang baik, membutuhkan teknologi untuk mewujudkannya sehingga secara langsung berakibat meningkatnya beban kerja karyawan di masa masa sulit ini dan membuat tingkat stres karyawan meningkat. Di masa pelaksanaan bekerja dari rumah seperti tidak ada batasan jam kerja dan rapat koordinasi menjadi semakin sering dan penting, sehingga mengharuskan memulai rapat jam 7 pagi dan tidak jarang melakukan *marathon meeting* sampai jam 11 malam. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan produktivitas karyawan diatas target yang telah ditentukan yaitu 90%.

Tabel 1. 1b Produktifitas Karyawan Januari 2020 – September 2020



Sumber : Laporan Produktifitas Karyawan PT “X”

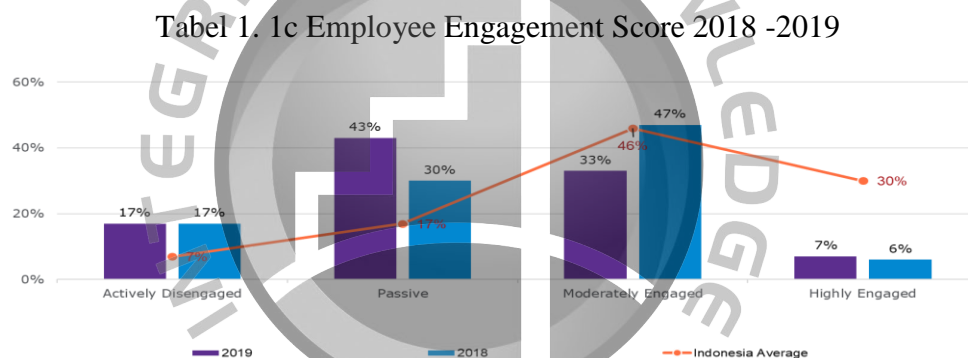
Pada masa pandemi, perusahaan berkomitmen untuk tidak melakukan efisiensi biaya karyawan dengan cara mengurangi karyawan, bahkan sebaliknya saat pandemi ini dengan beban kerja yang sangat tinggi, ada beberapa penambahan karyawan kontrak di fungsi-fungsi yang terdampak langsung dengan kenaikan beban kerja selama pandemi.

Efisiensi biaya yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan untuk manfaat yang tidak berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pengurangan biaya listrik, pengurangan biaya parkir, pengurangan manfaat bensin bagi kepala departemen, pengurangan belanja *pantry*, dll.

Sampai dengan saat ini, perusahaan masih membayarkan gaji secara penuh kepada karyawannya, pemberian bonus tahunan tetap diberikan dengan prinsip kehati hatian dan mempertimbangkan kondisi keuangan perusahaan, tunjangan hari

raya dibayarkan sesuai dengan aturan pemerintah, pembelian vitamin, pengobatan rawat jalan dan rawat inap juga 100% dibayarkan oleh perusahaan.

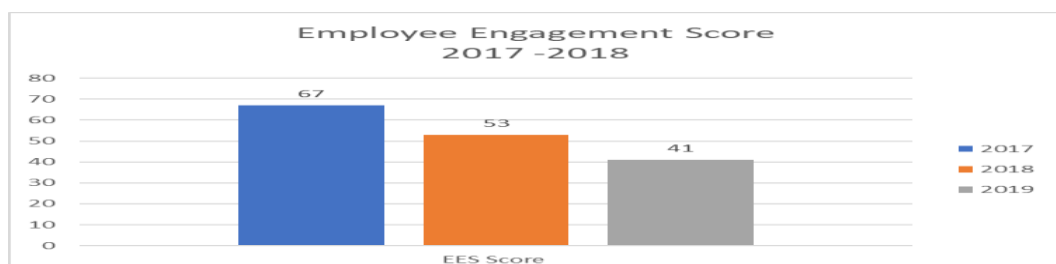
Apakah ketiga komponen *Variabel* diatas akan memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* dengan perusahaan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan di masa pandemi ini? Sejak tahun 2018 sampai tahun 2019, penilaian terhadap *employee engagement* dengan perusahaan cenderung menurun sangat drastis. Hal ini dapat dilihat dari grafik di bawah ini yang menunjukkan bahwa penilaian karyawan terhadap perusahaan melalui *employee engagement survey* masih di bawah rata rata nilai *employee engagement* di Indonesia.



Sumber : Laporan Employee Engagement Score PT "X"

Secara keseluruhan perhitungan penilaian *employee engagement* untuk PT "X" adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 1d Employee Engagement Score 2017 – 2019



Sumber : Laporan Employee Engagement Score PT "X"

Beberapa faktor yang membuat penilaian *employee engagement* turun antara lain adalah adanya perubahan inisiatif bisnis yaitu perusahaan diminta untuk fokus kepada *internal customer* yang ada di dalam group PT “Y”. Perusahaan dianggap perlu meningkatkan kapabilitasnya dengan mencari rekan bisnis yang sudah mendunia.

Dengan menggandeng rekan bisnis untuk melakukan pekerjaan, ada beberapa yang terkena dampak, salah satunya adalah pengurangan karyawan, karena sebagian pekerjaan akan diberikan ke rekan bisnis.

Dampak yang besar lagi dari inisiatif ini adalah selama 4 (empat) tahun, perusahaan melayani internal customer (*sister company*) berhasil membukukan peningkatan pendapatan atas penjualan dan *service* sangat tajam dari tahun ke tahunnya, hal ini disebabkan karena semakin banyak anak usaha di dalam group PT “Y” yang menggunakan jasa perusahaan sebagai provider yang menyediakan layanan di bidang Informasi, Komunikasi dan Teknologi.

Namun di sisi lain, peningkatan pendapatan atas penjualan dan *service* tidak berbanding lurus dengan laba bersih yang diterima oleh perusahaan, hal ini disebabkan biaya penjualan dan *service* yang juga meningkat seiring dengan peningkatan pendapatan penjualan dan *service* karena harus melakukan pembayaran ke rekan bisnis. Hal ini dapat di lihat dari laporan LABA/RUGI PT “X” dibawah ini.

Tabel 1. 1e Laporan Laba/Rugi 2016 – 2019

	2016	2017	2018	2019
Sales and Services	191.949.986.823	207.245.980.215	307.822.403.538	362.784.514.391
Cost of Sales & Services	-117.741.669.830	-129.724.993.486	-267.490.188.533	-327.211.328.528
GROSS PROFIT	74.208.316.993	77.520.986.729	40.332.215.005	35.573.185.863
Selling, general and administration expenses	-46.067.813.721	-40.129.903.348	-32.857.628.943	-32.702.973.662
Other operating income	432.073.692	882.612.281	2.477.434.326	1.378.603.989
Other operating expenses	-2.704.280.358	-2.762.875.410	-571.610.758	-978.664.239
INCOME FROM OPERATIONS	25.868.296.606	35.510.820.252	9.380.409.630	3.270.151.951

Sumber : Laporan Laba/Rugi PT “X”

Penurunan laba bersih perusahaan ini mengakibatkan penurunan terhadap kompensasi finansial yang diterima karyawan yang menjadi salah satu faktor penurunan *employee engagement* kepada perusahaan. Penurunan prosentase besar kenaikan gaji sejak tahun 2017 – 2020 dan penurunan alokasi biaya bonus kinerja merupakan dampak yang langsung diterima oleh karyawan dari penurunan laba bersih perusahaan. Perbandingan besaran prosentase kenaikan gaji dan bonus kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 1f Alokasi Bonus dan Kenaikan Gaji 2014 – 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Alokasi Bonus	2.391.108.368	2.786.661.364	1.500.000.000	1.853.733.000	1.838.375.000
Average Multiplier Bonus	2,5	2,12	0,95	1,45	1,57
Persentase kenaikan gaji	10%	12%	9%	6%	6%

Sumber : Laporan Kenaikan Gaji dan Alokasi Bonus PT”X”

Mengingat beberapa *Variabel* yang saling berhubungan diatas dan pentingnya buat perusahaan untuk menaikan *employee engagement* terhadap perusahaan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan, maka Penulis akan melakukan telaah ilmiah yang berjudul “**Pengaruh Teknologi Informasi, Stres**

Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Tetap di PT “X”)

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT “X. Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui pengaruh dari penerapan teknologi informasi yang digunakan oleh perusahaan dimasa pandemi, tingkat stres pekerjaan dalam menjalankan pekerjaan di masa pandemic dan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap tingkat *employee engagement* di Perusahaan di masa Pandemi COVID-19.

Melalui Variabel teknologi informasi, Penulis ingin mengetahui apakah penerapan teknologi informasi dalam menunjang pekerjaan karyawan selama menjalankan program kerja dari rumah sudah cukup membantu efektifitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya di rumah.

Melalui variabel stres Kerja, penulis ingin mengetahui, apakah selama menjalankan program bekerja dari rumah tingkat stres karyawan meningkat dan mempengaruhi kualitas pekerjaan dari karyawan.

Melalui variabel kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, penulis ingin mengatahui apakah kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan *employee engagement* terhadap perusahaan.

1.3. Identifikasi Masalah

Di masa pandemi saat ini faktor yang penting dalam membantu pekerjaan adalah teknologi. Penentuan teknologi yang digunakan oleh perusahaan sangat menentukan untuk membantu pekerjaan karyawannya. Karena hal yang sangat penting untuk menjalankan teknologi tersebut adalah karyawan.

Terkait dengan hal ini ada faktor yang lain yang perlu diperhatikan dalam menjaga kinerja karyawan yaitu penggunaan teknologi informasi, stres kerja, kompensasi finansial melalui *employee engagement*. Terkait dari pembahasan tersebut penulis membuat suatu judul yaitu **“Pengaruh Teknologi Informasi, Stres Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Employee Engagement* di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada karyawan tetap PT “X”)**

1.4. Perumusan Masalah

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk membantu perkembangan bisnis perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah karyawan yang memiliki keterikatan terhadap perusahaannya yang sangat tinggi juga.

Saat ini, karyawan bukan lagi merupakan beban dalam suatu perusahaan melainkan karyawan merupakan aset utama yang dimiliki oleh perusahaan untuk menjalankan bisnisnya. Oleh karena itu, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Apakah terdapat pengaruh positif terhadap teknologi informasi yang ada di perusahaan dengan *employee engagement* terhadap perusahaan?

- 2 Apakah terdapat pengaruh positif terhadap teknologi informasi yang ada di perusahaan dengan kinerja karyawan?
- 3 Apakah ada pengaruh negatif terhadap Stres Kerja dengan *employee engagement* terhadap perusahaan?
- 4 Apakah ada pengaruh negatif dari Stres Kerja dengan kinerja karyawan?
- 5 Apakah ada pengaruh positif antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan?
- 6 Apakah ada hubungan positif antara kompensasi finansial dengan *employee engagement* dengan perusahaan?
- 7 Apakah ada hubungan positif antara kinerja karyawan dengan *employee engagement*?
- 8 Apakah ada hubungan positif antara penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*?
- 9 Apakah ada hubungan positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*?
- 10 Apakah ada hubungan positif antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*?

1.5. Pembatasan Masalah

Berikut ini adalah batasan yang dibuat penulis dalam penyusunan penelitian.

1. Penelitian yang diteliti penulis berdasarkan pengembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini dapat berupa modifikasi model, atau modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya.

2. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah Teknologi Informasi, Stres Kerja dan kompensasi finansial. Ketiga variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variabel dependen. Sementara itu variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah kinerja karyawan melalui variabel intervening yaitu *employee engagement*.
3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi karyawan tetap PT “X” .

1.6. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisa dan pembuktian terhadap penerapan teknologi informasi, stres kerja dan kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan dan *employee engagement* terhadap perusahaan pada karyawan tetap di PT “X” di masa pandemi. Tujuan yang ingin dicapai oleh Penulis adalah :

- 1 Mengetahui tingkat *employee engagement* karyawan pada masa pandemi melalui penerapan teknologi informasi;
- 2 Mengetahui kinerja karyawan pada masa pandemi dengan penerapan teknologi informasi;
- 3 Mengetahui kinerja karyawan pada masa pandemi melalui tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan selama menjalani bekerja dari rumah;
- 4 Mengetahui *employee engagement* pada masa pandemi melalui tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan selama menjalani bekerja dari rumah;

- 5 Mengetahui pengaruh kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan di masa pandemi;
- 6 Mengetahui pengaruh kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan di masa pandemi terhadap *employee engagement*.

1.7. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca dan perusahaan.

1. Manfaat akademis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat memberikan referensi bagi para praktisi sumber daya manusia. Berkaitan dengan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan *employee engagement* yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu penggunaan teknologi informasi, stres kerja dan kompensasi finansial.

2. Manfaat Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan positif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan *employee engagement* karyawan dengan perusahaan dari aspek-aspek penggunaan teknologi informasi, stres kerja dan kompensasi finansial.

Tujuannya dari penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan produktivitas karyawan dan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Selain itu dengan

adanya penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat mengetahui variabel untuk meningkatkan produktifitas perusahaan baik secara pekerjaan maupun secara finansial dari perspektif manajemen sumber daya manusia.

1.8. Sistematika Penelitian

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab 1. Pendahuluan : Pada bab ini akan di bahas mengenai latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

Bab 2. Landasan Teori & Pengembangan Hipotesis: Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori mengenai Keterikatan Karyawan, Teknologi Informasi, Stres Kerja dan Kompensasi Finansial.

Bab 3. Metode Penelitian: Pada bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain: objek penelitian, design penelitian, metode pengambilan sampel, variabel dan operasional variabel, teknik pengolahan dan analisis data dan teknik pengujian hipotesis.

Bab 4: Analisis dan Pembahasan: Bab ini membahas mengenai gambaran umum PT “X” berdasarkan tampilan data yang telah di analisis dan telah diteliti

Bab 5 Simpulan dan Saran: Bab ini terdiri dari kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisa pada bab sebelumnya.