

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah ketatnya kondisi persaingan bisnis jasa konstruksi, para kontraktor jasa konstruksi berupaya keras untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Terjaganya eksistensi suatu perusahaan diantaranya tergantung pada kemampuan perusahaan tersebut untuk melihat peluang-peluang pasar yang ada, serta optimalisasi kinerja tenaga kerja yang dimiliki PT. Gunung Putri Perkasa yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang seperti: *Stanblasting-painting*, interior dan eksterior, partisi dan Gypsum, *Civil, Steel Structure*. Untuk itu di butuhkan sumber daya manusia yang produktivitasnya tinggi, sehingga dibutuhkan reward yang membuat sumber daya manusia itu bekerja dengan maksimal, reward tersebut antara lain kompensasi yang layak, karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja serta pengalaman kerja yang cukup dalam bekerja, agar supaya tujuan perusahaan tercapai. Perusahaan dalam mencapai tujuannya memerlukan manusia sebagai sumberdaya yang berfungsi sebagai perencanaan, pengubah, dan pengendalian sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Untuk itu perusahaan merlakukan pengelolaan sumber daya manusia agar tercapainya produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat mendorong kinerja perusahaan secara total. Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya keterkaitan antara hasil kerja dengan suatu waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang karyawan. Seorang karyawan dinilai produktif bila mampu menghasilkan output yang lebih banyak dari pada karyawan lainnya dalam satuan waktu yang

sama, jadi jika seorang karyawan dapat menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan dalam satuan waktu lebih singkat maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat produktifitasnya yang tinggi.

Di dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup. Kemudian yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Memasuki era global dunia industri saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa (Wibowo,2007 dalam Isniar Budiarti) . Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Sebelum pengembangan dilaksanakan perlu dilakukan suatu analisis untuk mengetahui jenis dan metode pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan pemilihan metode yang tepat akan membantu dalam kelancaran pelaksanaan. Untuk mengetahui apakah hasil yang didapat telah sesuai dengan tujuan, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan merupakan bagian yang terpenting dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik dan benar jika perusahaan tidak mengelola dengan baik dan benar maka tidak akan terwujud kinerja karyawan yang optimal dan tercapainya tujuan perusahaan. Permasalahan kinerja pun menjadi

fenomena yang sangat menarik untuk diangkat karena menurut Hasibuan (Mujibul & Hakim, 2019) kinerja yang buruk berakibat pada pencapaian waktu yang menurun dalam perusahaan.

Perusahaan sebagai organisasi mempunyai peranan yang besar dalam menunjang pembangunan. Agar dapat berperan dalam pembangunan maka diperlukan suatu manajemen yang baik dan efektif, dan juga agar dapat mengelola faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga merupakan suatu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu sumber daya manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan (Rizaldi, 2017:152)

Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu kerja, disiplin, dan kejujuran agar bisa berprestasi bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi (Lita Wulantika 2018)

Indonesia saat ini sedang mengalami masalah besar yang disebabkan oleh penyebaran wabah Covid 19, dengan kejadian ini mengakibatkan banyak sekali lembaga khususnya jasa pendidikan yang melakukan upaya dalam pemutusan rantai Covid 19 salah satunya adalah dengan mengikuti program Jokowi selaku presiden

republik indonesia yang secara resmi menghimbau pada masyarakat untuk meningkatkan kewaspadaan agar penyebaran virus Corona COVID-19 bisa ditekan di Indonesia. Caranya yaitu dengan mengurangi aktivitas di luar rumah memberikan anjuran *Work From Home* tetap produktif meskipun bekerja di rumah untuk mencegah Penyebaran Corona COVID-19.

PT. Gunung Putri Perkasa merupakan perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi. Berdiri sejak tahun 2005 sampai sekarang, perkembangan aktivitas produksi, jangkauan relasi, dan pangsa pasar pun semakin luas, pada tahun 2010 bidang Garapan merambah lagi didunia civil dan steel structure sehingga memberikan dampak yang signifikan dalam kinerja perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu hal yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Upah atau gaji merupakan hal yang penting untuk semua orang khususnya bagi mereka yang bekerja. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup (Mulyapradana & Hatta 2016)

Dalam ruang lingkup yang lebih kecil seperti organisasi dalam melaksanakan semua kegiatan tidak terlepas dari peranan unsur manusia sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja ini perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh agar mereka menjadi tenaga menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan mencapai produktivitas yang optimal adalah dengan memberikan penghasilan atau kompensasi yang memadai dari pihak organisasi atau perusahaan, hal ini dikarenakan pada umumnya manusia bekerja untuk mencapai pendapatan.

Oleh sebab itu, untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, upah atau gaji yang mereka terima harus memadai. Mereka tidak hanya menerima kompensasi dalam bentuk gaji pokok saja, tetapi juga mendapatkan kompensasi dalam bentuk lainnya (tunjangan kesehatan, insentif, bonus, dll) untuk dapat meningkatkan kebutuhan fisik umumnya.

Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:57 Dalam Arjuna Rizaldi dan Lita Wulantika) bahwa “Produktivitas kerja, bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”

Kenyamanan dalam lingkungan bekerja dapat menciptakan tingkat produktivitas karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi. Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi peningkatan kualitas kehidupan kerja seseorang dapat memiliki dampak positif pada peningkatan kepuasan kerja terhadap organisasi seperti tingkat absensi dan kinerja karyawan. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kualitas kehidupan kerja yang rendah, maka karyawan akan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang nantinya akan berpengaruh pada pengembangan karirnya. Dalam upaya menciptakan pengembangan karir yang efektif nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi pengembangan karir adalah proses memperoleh

keterampilan, pengalaman dan Pendidikan untuk mencapai tujuan karir (Lussier, 2005).

Mengacu dari rumusan masalah tersebut di atas, maka peneliti ingin mengadakan penelitian yang berjudul “ Melalui Pemberian Kompensasi Serta Kualitas Kehidupan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 “

Oleh karena itu untuk memperkuat pernyataan diatas, penulis melakukan survey awal terhadap 10 responden karyawan dengan menggunakan kuisioner melalui *google form* pada Bulan Desember 2020 mengenai Pemberian Kompensasi, Kualitas Kehidupan Kerja dan Peningkatan Produktivitas Karyawan, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Survey Awal Peningkatan Produktivitas Kerja

No	Produktivitas	Ya		Tidak	
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan dari segi kualitas dalam bekerja selama masa pandemic covid 19	9	90	1	10
2	Target hasil kerja yang saya berikan kepada perusahaan menurun di karenakan masa pandemic covid	9	90	1	10
3	Perusahaan memberikan jangka waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang cukup singkat, akan tetapi beban kerja yang diberikan cukup berat	7	70	3	30
4	Saya merasa selama menyelesaikan pekerjaan banyak melakukan kesalahan kesalahan dan ketidak telitian	7	70	3	30
5	Apakah selama masa pandemic covid 19 perusahaan tetap menilai kehadiran karyawan sebagai pertimbangan dalam mempertahankan karyawan.	8	80	2	20

Berdasarkan dengan hasil penyebaran kuisioner survey awal dengan media *google form* kepada 10 karyawan PT. Gunung Putri Perkasa sebagai Responden, maka untuk produktifitas di dapatkan fenomena yaitu bahwa kebanyakan karyawan

merasakan dengan adanya pandemi covid 19 mengakibatkan produktifitas karyawan menurun, hal tersebut di karenakan perusahaan memberikan jangka waktu yang ketat untuk pengumpulan tugas dan membuat karyawan sedikit tertekan terutama selama perusahaan memerintahkan karyawan untuk bekerja dari rumah atau WFH. Dengan hal tersebut karyawan banyak yang tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaan karena banyak hambatan baik dari internal karyawan maupun prosedur baru yang di tetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 2
Survey Awal Pemberian kompensasi

No	Pemberian Kompensasi	Ya		Tidak	
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah pemberian Gaji di PT. Gunung Putri Perkasa selama pandemic Covid 19 mengalami pengurangan	8	80	2	20
2	Apakah selama masa pandemic covid di PT. Gunung Putri Perkasa pemberian insentif di kurangi atau bahkan di tindakan sehingga hal tersebut membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja	7	70	3	30
3	Karyawan merasa stress dan tidak semangat dlam bekerja karena perusahaan tidak memberikan tunjangan selama masa pandemic Covid 19	8	80	2	20
4	Saya merasa bahwa selama pandemic Covid 19 perusahaan tidak memberikan Fasilitas nya secara maksimal dan hal tersebut membuat saya merasa kurang semangat dalam bekerja	9	90	1	10

Berdasarkan dengan hasil penyebaran kuisioner survey awal dengan media google form kepada 10 karyawan PT. Gunung Putri Perkasa sebagai Responden, maka untuk pemberian kompensasi di dapatkan fenomena yaitu selama masa pademi covid 19 karyawan merasa stress dan tidak semangat dalam bekerja di karenakan perusahaan mengurangi gaji, tunjangan, bonus untuk karyawan, bahkan menghilangkan bonus dan tunjangan untuk karyawan hal tersebut membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja sehingga produktifitas karyawan menurun,

kemudian selama masa pandemi covid 19 khususnya saat perusahaan memerintahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan di rumah atau Work from home, perusahaan tidak memberikan fasilitas secara maksimal untuk menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaan, seperti misalnya : Laptop, kuota, dll. Karena ada beberapa karyawan yang terhambat dari hal tersebut.

Tabel 1. 3
Survey Awal Kualitas Kehidupan Kerja

No	Kualitas kehidupan kerja				
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah selama masa pandemic Covid 19 karyawan di libatkan dalam pengambilan keputusan	7	70	3	30
2	Apakah selama masa pandemic Covid 19 perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan untuk mengapresiasi kinerja yang diberikan oleh karyawan	2	20	8	80
3	Saya merasa bangga terhadap PT. Gunung Putri Perkasa karena selama masa pandemic Covid mampu mempertahankan saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini	10	100	0	0
4	Apakah perusahaan memberikan jaminan kesehatan dalam lingkungan kerja selama masa pandemic Covid 19	4	40	6	60
5	Saya merasakan kesejahteraan yang diberikan perusahaan sudah maksimal dengan baik memberhentikan saya untuk bekerja selama masa pandemic Covid 19	7	70	3	30
6	Bagaimana tingkat jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selama masa pandemic covid 19 apakah terjadi perubahan dalam pengembangan karir karyawan	3	30	7	70
7	Apakah perusahaan memberikan fasilitas secara formal untuk karyawan dalam menyelesaikan konflik selama bekerja	3	30	7	70
8	Selama pandemic Covid 19 karyawan menjalankan kerja dengan work from home, apakah selama wfh berlangsung perusahaan atau bagian manajemen tetap menyampaikan informasinya dengan jelas dan detail kepada karyawan	30	30	7	70

Berdasarkan dengan hasil penyebaran kuisioner survey awal dengan media google form kepada 10 karyawan PT. Gunung Putri Perkasa sebagai Responden, maka untuk Kualitas Kehidupan kerja di dapatkan fenomena yaitu karyawan merasakan selama pandemi covid 19 tidak di berikan kompensasi yang maksimal untuk mengapresiasi kinerja karyawan kemudian perusahaan tidak memberikan kesejahteraan lingkungan untuk karyawan dalam bekerja, misalnya selama pandemi covid 19 perusahaan masih memerintahkan atau menugaskan karyawan untuk bertemu dengan orang, kemudian perusahaan tidak memfasilitasi seperti rutin melakukan minimal tes rapid, hal tersebut memberatkan karyawan karena takut tertular virus covid 19 kemudian selama perusahaan menugaskan karyawan untuk melakukan pekerjaan dari rumah, perusahaan tidak memberikan prosedur yang jelas terkait dengan WFH baik dari segi aturan maupun penyampaian informasinya sehingga hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan selama WFH. Selama masa pandemi covid 19 perusahaan juga tidak memberikan atau memfasilitasi jalur secara formal untuk kaaryawan dalam menyelesaikan konflik seperti misalnya saat WFH perusahaan masih memerintahkan karyawan untuk bekerjasama atau berkordinasi secara tim haal tersebut menajdi konflik untuk karyawan karena keterbatasan kemampuan berkomunikasi secara daring yang di lakukan oleh karaywan.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Pemasalahan yang terjadi mengenai Pemberian kompenasi karyawan yaitu:

- a. pemberian Gaji di PT. Gunung Putri Perkasa selama pandemic Covid 19 mengalami pengurangan sehingga hal tersebut membuat karyawan tidak bersemangat untuk melakukan pekerjaan.
 - b. selama masa pandemic covid di PT. Gunung Putri Perkasa pemberian insentif di tindakan sehingga hal tersebut membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja terutama saat karyawan melakukan lembur.
 - c. Karyawan merasa stress dan tidak semangat dlam bekerja karena perusahaan tidak memberikan tunjangan selama masa pandemic Covid 19
 - d. Karyawan merasa bahwa selama pandemic Covid 19 perusahaan tidak memberikan Fasilitas nya secara maksimal dan hal tersebut membuat saya merasa kurang semangat dalam bekerja terutama saat karyawan melakukan pekerjaan dirumah atau Work from home karena keterbatasan fasilitas seperti laptop, komputer, printer, kuota dll.
2. Permasalahan yang terjadi mengenai Kualitas Kehidupan Kerja yaitu :
- a. Selama masa pandemic Covid 19 perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan untuk mengapresiasi kinerja yang diberikan oleh karyawan.
 - b. perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan dalam lingkungan kerja selama masa pandemic Covid 19 seperti misalnya fasilitas untuk test rapid dll.
 - c. perusahaan tidak memberikan fasilitas secara formal untuk karyawan dalam menyelesaikan konflik selama bekerja misalnya ketika

perusahaan menugaskan karyawan untuk bekerja di rumah, dan menugaskan karyawan untuk bekerja secara tim hal tersebut menjadi konflik bagi karyawan karena keterbatasan yang dimiliki karyawan dalam melakukan komunikasi secara daring.

- d. Karyawan merasa selama pandemic Covid 19 karyawan menjalankan kerja dengan work from home, dan ketika swfh berlangsung perusahaan atau bagian manajemen tidak menyampaikan informasinya dengan jelas dan detail terkait dengan prosedur kepada karyawan ketika melakukan WFH hal tersebut membuat karyawan tidak faham dan terjadi miskomunikasi.

3. Permasalahan yang terjadi Mengenai Produktifitas karyawan :

- a. Karyawan merasa Target hasil kerja yang saya berikan kepada perusahaan menurun dikarenakan masa pandemic covid, dikarenakan perusahaan tidak memberikan bonus untuk karyawan yang melakukan pekerjaan di luar jam kerja.
- b. Karyawan merasa perusahaan memberikan jangka waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang cukup singkat, akan tetapi beban kerja yang diberikan cukup berat terutama ketika karyawan diperintahkan untuk WFH.
- c. Karyawan merasa selama menyelesaikan pekerjaan banyak melakukan kesalahan kesalahan dan ketidak telitian terutama saat karyawan melakukan WFH.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pemberian kompensasi, kualitas kehidupan karyawan dan peningkatan produktivitas karyawan pada masa pandemic Covid-19 di PT. Gunung Putri Prakasa
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial melalui pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada masa pandemic Covid-19 di PT. Gunung Putri Perkasa.
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kualitas kehidupan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada masa pandemic Covid-19 di PT. Gunung Putri Perkasa.
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan pemberian kompensasi serta kualitas kehidupan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Putri Perkasa

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan menganalisisnya untuk mencari tahu bagaimana melalui Melalui pemberian kompensasi serta kualitas kehidupan karyawan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada masa pandemic covid-19.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Memperoleh gambaran melalui pemberian kompensasi serta,kualitas kehidupan karyawan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Gunung Putri Perkasa

2. Memperoleh Hasil uji secara parsial melalui pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Putri Perkasa
3. Memperoleh hasil uji secara parsial kualitas kehidupan karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. Gunung Putri Perkasa
4. Memperoleh hasil uji secara simultan melalui pemberi kompensasi sera kualitas kehidupan kerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Gunung Putri Perkasa

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk bermanfaat bagi siapapun. Khususnya dalam penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk kalangan praktis, akademis dan peneliti selanjutnya

- a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi sebagai acuan terkait dengan pemberian kompensasi, kualitas karyawan dan produktivitas karyawan pada masa pandemic covid-19
- b. Bagi karyawan hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan berguna sebagai pertimbangan lebih lanjut mengenai penelitian tentang melalui pemberian kompensasi dan kualitas hidup kerja dan peneingkatan produktivitas pada masa pandemic covid-19
- c. Kegunaan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan menambah wawasan, sebagai informasi, acuan, maupun referensi untuk penulis atau pembuatan laporan, makalah tugas atau proposal selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang peneliti pilih adalah PT. Gunung Putri Perkasa yang bergerak di bidang jasa Kontruksi berlokasi di Jl. Industri No.54, Babakancikao, Kec. Babakancikao, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41151.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan November 2020 sampai dengan bulan April 2021. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Kegiatan Penelitian

No	Uraian	Waktu Penelitian Tahun 2020-2021																							
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey tempat penelitian	■	■																						
2	Melakukan penelitian			■																					
3	Mencari data				■																				
4	Membuat proposal					■																			
5	Seminar UP						■																		
6	Revisi							■																	
7	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan																	■	■	■	■				
9	Sidang Skripsi																					■	■	■	■