

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penyakit sindrom pernafasan akut parah atau lebih dikenal dengan nama Coronavirus (COVID-19) yang saat ini telah menyebar secara global, terdeteksi awal di Kota Wuhan, China. Penyebaran Coronavirus (COVID-19) melalui kontak dengan tetesan kecil dari orang yang terinfeksi lebih dari 10,4 juta orang dengan lebih dari 507.000 kematian diseluruh dunia (Bartsch dkk, 2020). Di Negara Indonesia virus telah menginfeksi sebanyak 3.833.541 dengan jumlah angka kematian 116.366 orang (WHO, 2021). Adanya Coronavirus (COVID-19) saat ini telah membuat ancaman bukan hanya ancaman terhadap sektor kesehatan disetiap negara namun juga mengancam pada sektor ekonomi.

Dikutip dalam Umi Rusilowati (2020:2) pandemi COVID-19 telah mempengaruhi praktik SDM utama pada sektor formal di Indonesia yang mengharuskan karyawan harus bekerja dari rumah. Sejak awal Maret 2020 berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah yaitu dengan membatasi jarak sosial (*social distancing*), kontak fisik (*physical distancing*), dan terutama menghimbau untuk bekerja dari rumah atau WFH (*work from home*). Adanya aturan tersebut banyak karyawan yang mengeluh dan menyebabkan stress, tekanan dan beban kerja yang meningkat dikarenakan segala bentuk pekerjaan yang biasanya dilakukan di lingkungan organisasi perusahaan kini harus terbiasa dilakukan dari rumah yang sangat minim teknologi dan informasi sehingga produktivitas kerja menjadi menurun dan kurang efektif yang dapat mengalami kerugian bagi organisasi dan karyawan.

Area penting lainnya dari dampak COVID-19 pada karyawan adalah guncangan karir. Kejutan karir adalah peristiwa mengganggu yang berada diluar kendali karyawan tetapi mempengaruhi karirnya dengan dampak positif atau negatif dan pada berbagai intensitas, frekuensi, dan prediktabilitas yang dialami oleh karyawan dimasa pandemi (Riyanto, 2020).

Dimana organisasi diharuskan bekerja dibawah tekanan karena kebaruan situasional, tujuan pergeseran yang tidak jelas, informasi yang tidak dapat diandalkan dan situasi yang tidak terstruktur yang dapat menyebabkan peningkatan tajam dalam PHK karyawan, mengalami guncangan karir, penundaan promosi, pemotongan gaji dan kehilangan pekerjaan (Hanoatubun, 2020).

Tentunya suatu hal yang sangat penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, maupun sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan pada aspek sumber daya manusia (Nugroho, 2015). Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus dapat memenuhi apa yang dibutuhkan oleh karyawan terkait dengan hak dan kewajibannya, sehingga hal tersebut mampu meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan agar lebih efektif maupun efisien bagi perusahaan.

Berkaitan dengan produktivitas merupakan aspek penting pada sebuah perusahaan dalam menentukan keberlangsungan usaha dimasa depan. Produktivitas kerja dimaknai sebagai sebuah kondisi untuk mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok maupun organisasi (Rismayanti *et al*, 2020). Karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan target yang ditentukan dalam jangka waktu yang singkat dan tepat. Karena suatu produktivitas meningkat maka efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan tenaga kerja juga akan meningkat (Mukti dan Asmaroni, 2020).

Maka dalam hal ini produktivitas kerja karyawan pada bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara, tentunya mengalami fluktuasi yang tidak stabil dari segi produk barang yang dihasilkan dan adanya tuntutan pekerjaan yang diharuskan selalu mencapai target setiap bulannya oleh pihak manajemen perusahaan ditengah kondisi pandemi COVID-19. Hal tersebut tentunya sangat mempengaruhi sikap dan mental pada setiap pegawai karena harus bekerja lebih giat dan penuh rasa tanggung jawab.

Tabel 1. 1
Data Pencapaian Target dan Realisasi Produk Karyawan Bagian Finishing
Gold Leaf PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19 Periode
Januari-Desember 2020 dan Periode Januari-Oktober 2021

BULAN	TARGET PRODUK	REALISASI PRODUK	JUMLAH KARYAWAN	PENCAPAIAN (%)	PRODUKTIVITAS PRODUK/ORANG
Januari	1200	1200	30	100	40
Februari	3500	2450	30	70	82
Maret	800	800	30	100	27
April	790	790	30	100	26
Mei	2730	1700	30	62	57
Juni	1450	1100	30	76	37
Juli	1900	1400	30	74	47
Agustus	1200	1200	30	100	40
September	4000	2730	30	68	91
Oktober	1775	1775	30	100	60
November	3210	3000	30	94	100
Desember	7230	5450	30	75	182
RATA - RATA				84,92	65,75
BULAN	TARGET PRODUK	REALISASI PRODUK	JUMLAH KARYAWAN	PENCAPAIAN (%)	PRODUKTIVITAS PRODUK/ORANG
Januari	975	975	30	100	33
Februari	2500	1000	30	40	34
Maret	1500	1100	30	73	37
April	800	800	30	100	27
Mei	1700	1250	30	74	42
Juni	500	500	30	100	17
Juli	3250	1750	30	54	59
Agustus	750	750	30	100	25
September	3500	2500	30	71	84
Oktober	4000	2150	30	55	72
RATA – RATA				76,70	43,00

Sumber : PPIC PT.Global Kriya Nusantara (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 terkait dengan Data Target dan Realisasi Produk pada Karyawan Bagian *Finishing Gold Leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa Pandemi COVID-19 pada Periode Januari-Desember 2020 dan Periode Januari-Oktober 2021. Pada tahun 2020 target produk yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan realisasi produk yang dihasilkan oleh karyawan mengalami fluktuasi karena diakibatkan oleh kondisi pandemi COVID-19. Dari tabel diatas penulis melihat pada Bulan Februari karyawan belum mampu mencapai target

produk yaitu mencapai 70%, Bulan Mei mencapai 62%, Bulan Juni mencapai 76%, Bulan Juli mencapai 74%, Bulan September mencapai 68%, Bulan November mencapai 94%, dan Bulan Desember mencapai 75%. Maka dalam hal ini pada tahun 2020 penurunan target produk yang dihasilkan oleh karyawan paling terendah yaitu pada Bulan Mei hanya mencapai 62%.

Kemudian pada tahun 2021, penulis melihat juga terjadinya penurunan target produk yang harus dicapai oleh karyawan yaitu pada Bulan Februari mencapai 40%, Bulan Maret mencapai 73%, Bulan Mei mencapai 74%, Bulan Juli mencapai 54%, Bulan September mencapai 71%, dan Bulan Oktober mencapai 55%. Maka dalam hal ini pada tahun 2021 penurunan target produk yang dihasilkan oleh karyawan paling terendah yaitu pada Bulan Februari hanya mencapai 40%.

Sehingga pada periode Januari-Desember 2020 total rata-rata pencapaian target produk yaitu sebesar 84,92%. Lalu pada periode Januari-Oktober 2021 total rata-rata pencapaian target produk yaitu sebesar 76,70%. Selisih penurunan pada periode Januari-Desember 2020 dan periode Januari-Desember 2021 sebesar 8,22%. Kemudian untuk rata-rata produktivitas produk yang dihasilkan perorang pada periode Januari-Desember 2020 dengan total rata-rata 65,75%. Lalu pada periode Januari-Oktober 2021 dengan total rata-rata 43%. Maka selisih penurunan produktivitas produk yang dihasilkan perorangnya yaitu sebesar 22,75%.

Penurunan Produktivitas Kerja karyawan bagian *finishing gold leaf* tersebut tentunya menjadi pekerjaan besar bagi perusahaan PT. Global Kriya Nusantara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada bagian tersebut. Tentunya para karyawan harus mendapatkan perhatian lebih dari pihak manajemen, sebab menurunnya produktivitas kerja dari karyawan dapat mempengaruhi hasil *output* perusahaan secara keseluruhan.

Untuk dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan pada bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara, maka perusahaan tentunya perlu memberikan *reward* kepada karyawan yang mempunyai kinerja baik sebagai bentuk apresiasi, motivasi dan balas jasa atas apa yang telah mereka capai. Menurut

Fitri dkk (2013) *Reward* dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan baik dari materi atau ucapan. Sedangkan menurut Onsardi (2019) *Reward* merupakan semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Adapun dimensi *Reward* menurut Karami *et al* (2015) yaitu penghargaan *finansial* merupakan *reward* yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau *finansial* seperti gaji, bonus dan tunjangan, Sedangkan penghargaan *non finansial* merupakan *reward* yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi, promosi jabatan, dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan.

Mengingat pentingnya peranan *reward* untuk karyawan yang harus diberikan perusahaan, mengindikasikan bahwa bentuk *reward* yang diberikan oleh pihak manajemen PT. Global Kriya Nusantara yaitu dalam bentuk finansial seperti adanya bonus dan tunjangan. Kemudian dalam bentuk non finansial adanya apresiasi dan promosi jabatan.

Tabel 1. 2
Data Pemberian Reward Karyawan Bagian Finishing Gold Leaf PT. Global Kriya Nusantara Dimasa Pandemi COVID-19

NO	BENTUK REWARD	KRITERIA KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN	TAHUN								KETERANGAN
				2020				2021				
				PERNAH	%	BELUM PERNAH	%	PERNAH	%	BELUM PERNAH	%	
1	Upah / Bonus	A. Kompetensi B. Lama Kerja	30	14	46,7	16	53,3	13	43,3	17	56,7	Bonus Karyawan diberikan secara perbulan dan akumulasi setiap akhir tahun yang disesuaikan dengan laba perusahaan.
2	Tunjangan	A. Masa Kerja	30	16	53,3	14	46,7	17	56,7	13	43,3	Pemberian Tunjangan diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan.
3	Apresiasi	A. Pencapaian Target	30	13	43,3	17	56,7	14	46,7	16	53,3	Diberikan pujian dan pengakuan secara interpersonal atas hasil kinerja.
4	Promosi	A. Kompetensi B. Knowledge	30	8	26,7	22	73,3	5	16,7	25	83,3	Diberikan level jabatan yang tinggi sesuai dengan kompetensinya dalam menguasai
TOTAL RATA-RATA PRESENTASE					42,5		57,5		40,9		59,2	

Sumber : Kepala Bagian Finishing Gold Leaf (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dalam penerapan pemberian *reward* pada karyawan PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19 yaitu dalam bentuk *reward* berupa upah maupun bonus karyawan dengan kriteria karyawan yang dilihat dari kompetensi maupun lama kerja dan pada tahun 2020 karyawan yang pernah menerima upah maupun bonus yaitu berjumlah 14 orang dan yang belum

pernah berjumlah 16 orang. Kemudian dalam pemberian tunjangan dengan kriteria yang diberikan sesuai dengan masa kerja, karyawan yang pernah menerima tunjangan yaitu berjumlah 16 orang dan yang belum pernah berjumlah 14 orang. Sedangkan dalam pemberian Apresiasi diberikan pujian dan pengakuan secara interpersonal atas hasil kinerja dengan kriteria sesuai dengan pencapaian target, karyawan yang pernah menerima apresiasi yaitu berjumlah 13 orang dan yang belum pernah berjumlah 17 orang. Lalu pemberian promosi dengan kriteria yang dilihat dari kompetensi maupun knowledge, karyawan yang pernah menerima promosi yaitu berjumlah 8 orang, lalu yang belum pernah berjumlah 22 orang.

Pada tahun 2021 karyawan yang pernah menerima upah maupun bonus yaitu berjumlah 13 orang dan yang belum pernah berjumlah 17 orang. Kemudian karyawan yang pernah menerima tunjangan yaitu berjumlah 17 orang dan yang belum pernah berjumlah 13 orang. Selanjutnya karyawan yang pernah menerima apresiasi yaitu berjumlah 14 orang dan yang belum pernah berjumlah 16 orang. Lalu karyawan yang pernah menerima promosi yaitu berjumlah 5 orang, lalu yang belum pernah berjumlah 25 orang.

Dari data tabel pemberian *Reward* Karyawan Bagian *Finishing Gold Leaf* PT. Global Kriya Nusantara Dimasa Pandemi COVID-19, pada tahun 2020 total rata-rata presentase yang pernah menerima *Reward* yaitu sebesar 42,5% dan yang belum pernah menerima *Reward* sebesar 57,5%. Sedangkan pada tahun 2021 total rata-rata presentase yang pernah menerima *Reward* yaitu sebesar 40,9% dan yang belum pernah menerima *Reward* sebesar 59,2%.

Dalam hal pemberian *Reward* untuk karyawan tentunya diperkuat dengan adanya data pra survey dalam butiran pernyataannya disesuaikan dengan indikator yang digunakan menurut Kadarisman (2012:122) yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Data Pra Survey Pemberian Reward Karyawan Bagian Finishing Gold Leaf
PT. Global Kriya Nusantara Dimasa Pandemi COVID-19

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN (%)					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya merasa puas terhadap upah yang diberikan sudah sesuai dengan pencapaian target	0%	40%	60%	0%	0%	100%
2	Saya merasa puas dalam menerima bonus dan insentif sudah secara tepat diberikan	0%	46,7%	53,3%	0%	0%	100%
3	Saya merasa dihargai dengan adanya pujian maupun pengakuan secara interpersonal	0%	28,6%	50%	21,4%	0%	100%
4	Saya merasa terpenuhi atas tunjangan atau pesangon yang diberikan sudah secara tepat dan adil	0%	73,3%	26,7%	0%	0%	100%
5	Saya merasa senang dengan adanya promosi jabatan bagi yang berprestasi	7,1%	85,8%	7,1%	0%	0%	100%

Sumber : Pra-Survey Penulis terhadap Responden (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diduga adanya kecenderungan ketidakpuasan terkait dengan pemberian *reward* yang dibuktikan dengan pernyataan sebanyak 15 *Responden* yang menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 60% dalam pernyataan saya merasa puas terhadap upah yang diberikan sudah sesuai dengan pencapaian target, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 53,3% saya merasa puas dalam menerima bonus dan insentif sudah secara tepat diberikan, dan responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 50% saya merasa dihargai dengan adanya pujian maupun pengakuan secara interpersonal.

Dari hasil *pra-survey* tersebut mengindikasikan bahwa dugaan ketidakpuasan yang terjadi dalam pemberian *reward* yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap karyawan bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19 yaitu masih terdapat belum sesuai dalam hal pemberian *reward* dengan pencapaian target oleh karyawan yaitu sehubungan dengan bonus dan insentif yang kerap kali sebagian diterima tidak secara tepat karena fakta dilapangan sering terjadi kekeliruan dari segi perhitungan kuantitas barang yang dihasilkan para karyawan oleh pihak manajemen perusahaan dan mengindikasikan minimnya pujian dan pengakuan oleh pihak perusahaan terhadap sebagian karyawan. Maka dengan hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan untuk dapat mencapai target perusahaan di masa pandemi COVID-19.

Sebagai bagian dari faktor internal, penghargaan (*Reward*) tentunya akan selalu berdampingan dengan adanya hukuman atau sanksi (*Punishment*) yang merupakan unsur sangat penting dalam penciptaan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan untuk dapat dijadikan sebuah motivasi kearah yang lebih baik. *Punishment* menurut Kadir dkk, (2017) merupakan ancaman hukuman atau hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada karyawan yang melakukan pelanggaran.

Tabel 1. 4
Data Pemberian Punishment Karyawan Bagian Finishing Gold Leaf PT.
Global Kriya Nusantara Dimasa Pandemi COVID-19

NO	JENIS PELANGGARAN KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN	TAHUN								KETERANGAN SANKSI
			2020				2021				
			PERNAH	%	BELUM PERNAH	%	PERNAH	%	BELUM PERNAH	%	
1	3 kali tanpa keterangan (tidak masuk kerja)	30	12	40	18	60	14	46,7	16	53,3	Surat Peringatan 3
2	Telat masuk kerja (kesiangan)	30	20	66,7	10	33,3	22	73,3	8	26,7	Teguran Lisan
3	Makan pada saat jam kerja	30	18	60	12	40	24	80	6	20	Surat Peringatan 1
4	Tidak melakukan SOP dengan baik	30	10	33,3	20	66,7	13	43,3	17	56,7	Surat Peringatan 2
5	Kompetensi karyawan buruk	30	12	40	18	60	11	36,7	19	63,3	Tindakan Pemecatan atau Pemotongan Gaji
TOTAL RATA-RATA PRESENTASE				48		52		56		44	

Sumber : Kepala Bagian Finishing Gold Leaf (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 dalam penerapan pemberian *Punishment* pada karyawan PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19 yaitu pada tahun 2020 dengan jenis pelanggaran 3 kali tanpa keterangan atau tidak masuk kerja, sebagian karyawan pernah melakukan pelanggaran yaitu berjumlah 12 orang dan yang belum pernah berjumlah 18 orang dengan sanksi berupa surat peringatan 3. Kemudian karyawan telat masuk kerja, yang pernah melakukan pelanggaran yaitu berjumlah 20 orang dan yang belum pernah berjumlah 10 orang dengan sanksi berupa teguran lisan. Lalu karyawan melakukan pelanggaran yaitu makan pada saat jam kerja, yang pernah melakukan pelanggaran yaitu berjumlah 18 orang dan yang belum pernah berjumlah 12 orang dengan sanksi berupa surat peringatan 1. Jenis pelanggaran lainnya yaitu tidak melakukan SOP dengan baik, karyawan yang pernah melakukan pelanggaran yaitu berjumlah 10 orang dan yang belum pernah berjumlah 20 orang dengan sanksi berupa surat peringatan 2. Untuk jenis pelanggaran dalam hal kompetensi karyawan buruk, yang pernah melakukan pelanggaran yaitu berjumlah 12 orang dan yang belum pernah 18 orang dengan sanksi yang diberikan yaitu dapat dilakukan pemecatan maupun pemotongan gaji.

Pada tahun 2021 karyawan yang pernah melakukan pelanggaran 3 kali tanpa keterangan atau tidak masuk kerja yaitu berjumlah 14 orang dan yang belum pernah 16 orang. Kemudian telat masuk kerja atau kesiangan yang pernah melakukan pelanggaran yaitu berjumlah 22 orang dan yang belum pernah 8 orang. Lalu makan pada saat jam kerja yang pernah melakukan pelanggaran yaitu berjumlah 24 orang dan yang belum pernah berjumlah 6 orang. Jenis pelanggaran tidak melakukan SOP dengan baik yaitu pernah melakukan pelanggaran berjumlah 13 orang dan yang belum pernah 17 orang. Selanjutnya jenis pelanggaran terkait dengan kompetensi karyawan buruk yang pernah melakukan yaitu berjumlah 11 orang dan yang belum pernah berjumlah 19 orang.

Dari data tabel pemberian *Punishment* Karyawan Bagian *Finishing Gold Leaf* PT. Global Kriya Nusantara Dimasa Pandemi COVID-19, pada tahun 2020 total rata-rata presentase yang pernah merasakan adanya *Punishment* yaitu sebesar

48% dan yang belum pernah merasakan *Punishment* sebesar 52%. Sedangkan pada tahun 2021 total rata-rata presentase yang pernah merasakan adanya *Punishment* yaitu sebesar 56% dan yang belum pernah sebesar 44%.

Berkaitan dengan adanya penerapan *punishment* tersebut oleh pihak perusahaan PT. Global Kriya Nusantara terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian *finishing gold leaf* dimasa pandemi COVID-19, Tentunya hal ini akan menghambat dari segi pencapaian produktivitas kerja karena adanya berbagai pelanggaran yang kerap terjadi oleh karyawan. Seiring berjalannya aturan yang kerap dilanggar oleh sebagian karyawan mungkin dikarenakan adanya ketidaksesuaian maupun ketidakpuasan yang dirasakan, ditambah kondisi pandemi COVID-19. Sehingga hal ini terutama akan menimbulkan pro dan kontra baik antara karyawan dengan pihak perusahaan dengan bekerja tidak secara profesional.

Dalam hal pemberian *Punishment* untuk karyawan tentunya diperkuat dengan adanya data pra survey dalam butiran pernyataannya disesuaikan dengan indikator yang digunakan menurut Rivai dalam Hasan (2018), yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Data Pra Survey Pemberian Punishment Bagian Finishing Gold Leaf PT.
Global Kriya Nusantara Dimasa Pandemi COVID-19

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN (%)					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya selalu menerima sanksi berupa teguran dan surat peringatan ketika terjadi kesalahan dalam pekerjaan	60%	13,3%	26,7%	0%	0%	100%
2	Saya merasa sanksi yang diterima tidak pernah memberatkan dan selalu bersifat objektif	13,3%	33,3%	46,7%	6,7%	0%	100%

3	Saya merasa sanksi berupa penurunan gaji atas besarnya sudah sesuai dengan prosedur atau aturan yang berlaku	6,7%	13,3%	60%	6,7%	13,3%	100%
4	Saya merasa sanksi yang diterima berupa pemberhentian kerja sudah sesuai dengan prosedur atau aturan yang berlaku	26,7%	46,7%	13,3%	6,7%	6,7%	100%
5	Saya merasa sanksi yang diterima berupa penurunan jabatan maupun penundaan kenaikan jabatan sudah secara tepat dan adil	6,7%	33,3%	40%	20%	6,7%	100%

Sumber : Pra-Survey Penulis terhadap Responden (2021)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diduga adanya kecenderungan ketidakpuasan terkait dengan pemberian *punishment* yang dibuktikan dengan pernyataan sebanyak 15 *Responden* yang menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 46,7% dalam pernyataan saya merasa sanksi yang diterima tidak pernah memberatkan dan selalu bersifat objektif, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 60% saya merasa sanksi berupa penurunan gaji atas besarnya sudah sesuai dengan prosedur atau aturan yang berlaku, dan responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 40% saya merasa sanksi yang diterima berupa penurunan jabatan maupun penundaan kenaikan jabatan sudah secara tepat dan adil.

Dari hasil *pra-survey* tersebut mengindikasikan bahwa dugaan ketidakpuasan yang terjadi dalam hal pemberian *punishment* oleh pihak manajemen perusahaan terhadap karyawan bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19 yaitu adanya penurunan gaji yang kerap kali tidak sesuai dengan prosedur atau aturan oleh pihak manajemen perusahaan, karena disini bahwa sebanyak 15 *responden* banyak menjawab “Kurang Setuju” sebesar 60% dalam pernyataan saya merasa sanksi berupa penurunan gaji atas besarnya sudah sesuai dengan prosedur atau aturan yang berlaku.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, pengelolaan, serta diperlukan pendayagunaan karyawan dalam hal memacu semangat kerja, yang tidak hanya perusahaan mampu memberikan *reward* ataupun *punishment* dengan secara tepat dan adil namun faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan yaitu dalam hal memberikan motivasi kerja (Sondang, 2012). Motivasi kerja dapat berupa suatu proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu dalam mencapai tujuan (Robbins dalam Irviani & Fauzi, 2018). Maka dalam hal ini karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi ditengah pandemi COVID-19 akan lebih giat dan semangat dalam melaksanakan jobdesk pekerjaannya, lalu memiliki arah dan tujuan yang jelas. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak akan menunjukkan semangat dalam bekerja, tidak mempunyai arah dan tujuan yang jelas, dan akan menghadapi berbagai kesulitan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam hal Motivasi Kerja karyawan tentunya diperkuat dengan adanya data pra survey dalam butiran pernyataannya disesuaikan dengan indikator yang digunakan Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5), yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Data Pra Survey Motivasi Kerja Bagian Finishing Gold Leaf PT. Global Kriya Nusantara Dimasa Pandemi COVID-19

NO	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN (%)					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam setiap pekerjaan	28,6%	64,3%	7,1%	0%	0%	100%
2	Saya merasa diakui dengan adanya prestasi kerja yang sudah bekerja secara maksimal	20%	26,7%	53,3%	0%	0%	100%

3	Saya memiliki rasa optimisme untuk maju dengan adanya upah yang diberikan sebanding dengan pekerjaan	13,3%	20%	66,7%	0%	0%	100%
4	Saya merasa bangga karena mendapatkan pengakuan atas hasil kinerja yang dicapai	13,4%	33,3%	53,3%	0%	0%	100%
5	Saya merasa memiliki keinginan untuk mencoba suatu pekerjaan yang lebih menantang	26,6%	66,7%	6,7%	0%	0%	100%

Sumber : Pra-Survey Penulis terhadap Responden (2021)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat diduga adanya kecenderungan ketidakpuasan terkait dengan motivasi kerja yang telah dibuktikan dengan pernyataan sebanyak 15 *Responden* yang menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 53,3% dalam pernyataan saya merasa diakui dengan adanya prestasi kerja yang sudah bekerja secara maksimal, responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 66,7% saya memiliki rasa optimisme untuk maju dengan adanya upah yang diberikan sebanding dengan pekerjaan, dan responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 53,3% saya merasa bangga karena mendapatkan pengakuan atas hasil kinerja yang dicapai.

Dari hasil *pra-survey* tersebut mengindikasikan bahwa dugaan ketidakpuasan yang terjadi dalam hal memotivasi para karyawan oleh pihak manajemen perusahaan terhadap karyawan bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19 yaitu karyawan merasa kurang diakui atas prestasi kerjanya yang sudah bekerja secara maksimal, dan mengindikasikan bahwa upah yang diberikan belum sebanding dimasa pandemi COVID-19 karena kerap terjadi pasang surut yang disesuaikan dengan *income* perusahaan dengan tergantung pada kondisi situasional. Lalu faktor lainnya yaitu kurangnya rasa bangga yang dimiliki oleh karyawan karena rendahnya pengakuan atas hasil kinerja oleh pihak perusahaan.

Tentunya dari pemaparan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadinya penurunan Produktivitas Kerja pada periode Januari-Desember 2020 dan periode Januari-Desember 2021 karena disebabkan oleh ketidakpuasan dalam hal pemberian *Reward* yang belum secara optimal, *Punishment* yang diberikan kerap kali belum secara obyektif, dan kurangnya perhatian dalam hal Motivasi Kerja karyawan oleh pihak perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu, penulis mengindikasikan terjadinya *research gap* pada penelitian ini dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Reward* mencerminkan sebagai bentuk return baik *finansial* maupun *non finansial* yang diterima karyawan atas jasa yang disumbangkan kepada perusahaan. Dari hasil penelitian oleh Febry Misrah Kamal (2019) bahwa terkait dengan variabel *Reward* menyatakan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2019) bertentangan dengan peneliti oleh Febry Misrah Kamal (2019) bahwa variabel *Reward* memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dikarenakan adanya *Research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh Febry Misrah Kamal (2019) dan Suhartini (2019), maka dalam hal ini diperlukan untuk melakukan lanjutan tentang pengaruh variabel *Reward* terhadap Produktivitas Kerja.
2. Variabel *Punishment* mencerminkan sebagai ancaman hukuman, dengan tujuan dapat memperbaiki kinerja pelanggar, memelihara aturan, dan memberikan pembelajaran. Dari hasil penelitian oleh Sahat Parulian Remus (2016) bahwa terkait dengan variabel *Punishment* menyatakan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Dicki Saputra, Nurlina, dan Lenny hasan (2017) bertentangan dengan peneliti oleh Sahat Parulian Remus (2016) bahwa variabel *Punishment* memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dikarenakan adanya *Research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh Sahat Parulian Remus (2016) dan Dicki Saputra, Nurlina, dan Lenny hasan (2017), maka dalam hal ini diperlukan untuk melakukan lanjutan tentang pengaruh variabel *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja.

3. Variabel Motivasi Kerja mencerminkan sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian oleh Suhartini (2019) bahwa terkait dengan variabel Motivasi Kerja menyatakan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Dodi Prasada, Nopi Oktavianti, dan Lily Setyawati Kristianti (2020) bertentangan dengan peneliti oleh Suhartini (2019) bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dikarenakan adanya *Research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2019) dan Dodi Prasada, Nopi Oktavianti, dan Lily Setyawati Kristianti (2020) , maka dalam hal ini diperlukan untuk melakukan lanjutan tentang pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH PEMBERIAN *REWARD*, *PUNISHMENT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN *FINISHING GOLD LEAF* PT. GLOBAL KRIYA NUSANTARA DIMASA PANDEMI COVID-19 “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penyusun merumuskan permasalahan penelitian yaitu :

1. Bagaimana gambaran umum terkait dengan pemberian *reward*, *punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19?
2. Seberapa besar pengaruh pemberian *Reward* terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19?

3. Seberapa besar pengaruh pemberian *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19?
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19?
5. Seberapa besar pengaruh pemberian *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Terkait berdasarkan rumusan masalah tersebut yang diuraikan diatas maka penelitian ini yaitu bertujuan :

1. Untuk mengetahui gambaran umum terkait dengan pemberian *reward* *punishment*, motivasi kerja dan Produktivitas Kerja karyawan bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian *Reward* terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian *Punishment* terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada bagian *finishing gold leaf* PT. Global Kriya Nusantara dimasa pandemi COVID-19.

1.4 Manfaat Penelitian

Terkait dengan manfaat penelitian ini yaitu :

1.3.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber pembelajaran dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Sumber Daya Manusia dengan kaitannya terhadap pemberian *Reward* dan *Punishment* pada karyawan.

1.3.2 Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan masukan bagi PT. Global Kriya Nusantara yang berkaitan dengan pemberian *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja pada karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang dalam konteks permasalahan terkait dengan pemberian *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja pada karyawan.

3. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pemberian *Reward*, *Punishment* dan Motivasi Kerja oleh pihak perusahaan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan penyusun yaitu pada PT. Global Kriya Nusantara yang beralamat di Jl.Cinambo No.148, Cisaranten Wetan, Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 40293. Penelitian ini dilakukan pada periode 2021-2022 sampai dengan selesai.

Tabel 1. 7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Kegiatan Bulan Pelaksanaan 2021																			
		Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Objek Penelitian	■																			
2	Pengajuan Judul Proposal Skripsi		■																		
3	Penulisan Proposal Skripsi			■	■																
4	Bimbingan Proposal Skripsi			■	■																
5	Penyebaran Pra Survey					■	■														
6	Revisi Pra Survey					■	■														
7	Penyebaran Pra Survey					■	■														
8	Bimbingan Proposal Skripsi Hasil Pra Survey							■	■												
9	Revisi Proposal Skripsi							■	■												
10	Bimbingan Proposal Skripsi									■	■										
11	Pengajuan Seminar Usulan Proposal											■									
12	Seminar Proposal Skripsi											■									
13	Revisi Seminar Proposal Skripsi											■	■								
14	Penyusunan Skripsi												■	■							
15	Bimbingan Skripsi												■	■							
16	Penyebaran Kuesioner												■	■							
17	Pengolahan dan Analisis Hasil Kuesioner												■	■							
18	Sidang Skripsi														■						
19	Revisi Sidang Skripsi														■						
20	Yudisium															■					

Sumber : Diolah Penulis (2021)