

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak mulai masuknya pandemi Covid-19 awal maret 2020 di Indonesia, selain sektor kesehatan, pandemi Covid-19 juga memberikan dampak yang signifikan terhadap sektor ekonomi khususnya keberlangsungan pekerjaan dan pendapatan. Banyak perusahaan yang terdampak oleh pandemi Covid-19 ini, terutama perusahaan yang kegiatan utamanya melibatkan banyak orang dan bersifat teknis yang tidak dapat dialihkan dengan metode daring (*online*). Keadaan ini membuat banyak masyarakat khususnya pekerja buruh yang mengeluh akibat terganggunya aktivitas pekerjaan mereka karena pandemi Covid-19.

Pemerintah pun telah memberlakukan segala macam kebijakan dalam rangka menanggapi pandemi Covid-19 ini. Salah satu kebijakannya pada awal maret 2020 yaitu *Social Distancing*, *Physical Distancing* bagi masyarakat Indonesia (Hardiwardoyo, 2020). Dengan berlakunya kebijakan PSBB ini, maka dalam kurun waktu yang relatif lama perkantoran dan sebagian besar industri dilarang beroperasi. Dampak dari kebijakan tersebut dapat menyebabkan kerugian ekonomi dan mata rantai pasokan akan terkena dampaknya juga, termasuk terganggunya produksi barang dan jasa (Misno, 2020)

Hal ini menjadikan tugas tersendiri bagi perusahaan agar dapat menyusun dan menerapkan kebijakan-kebijakan baru mengenai keadaan yang tidak biasa ini untuk tetap dapat menjalankan kegiatan operasional sehari-hari serta tetap mempertahankan kualitas dan kuantitas yang sudah menjadi target perusahaan agar bisa tercapai seperti keadaan sebelum adanya pandemi Covid-19.

Dalam situasi sulit seperti sekarang ini, dorongan atau motivasi sangat diperlukan bagi beberapa golongan masyarakat khususnya yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan diantaranya para karyawan. Motivasi pada

suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Menurut Edy Sutrisno (2016), motivasi adalah faktor pendukung seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. Sedangkan motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan.

Pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ekawati Ningtyas Putri, Sri Nuringwahyu dan Ratna Nikin Hardati (2019). Peranan motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin orang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Kerja karyawan dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status social insentif yang tinggi namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Dengan adanya motivasi yang dimiliki para karyawan tentu diharapkan pula kinerja karyawan akan terus meningkat, karena pada dasarnya kinerja karyawan juga tidak terlepas dari motivasi karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Bruno, 2015). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja yang buruk akan berakibat pada minimnya produktivitas karyawan dalam perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan lebih baik dan cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) tinggi (Satria Tahir, 2013). Faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan dan kemampuan suatu organisasi beradaptasi dengan lingkungan menurut (Bruno, 2015) adalah disiplin, motivasi, dan prestasi kerja.

Permasalahan kinerjapun menjadi fenomena yang sangat menarik untuk diangkat karena menurut Hasibuan (2011) kinerja yang buruk berakibat pada pencapaian waktu yang menurun dalam perusahaan. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja perusahaan, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA PT. BERKATSUKACITA KRYA BOGA”

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti memberikan batasan inti dari permasalahan, agar pembahasan sesuai dan tidak melenceng dari pokok permasalahan.

1. Upaya yang dilakukan PT. Berkatsukacita Krya Boga dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawannya di masa pandemi Covid-19
2. Teknik motivasi yang digunakan untuk meningkatkan motivasi yang berdampak terhadap kinerja karyawan.
3. Hambatan atau kendala yang dialami perusahaan dalam tujuan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada penelitian ini antara lain adalah untuk menjelaskan

1.3.1 Motivasi

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja Upaya yang dilakukan PT. Berkatsukacita dalam rangka meningkatkan motivasi karyawannya di masa pandemi ini, ialah

- a. Menerapkan sistem *rolling off* : yaitu jadwal pergantian atau perputaran kerja karyawan di masing-masing bagian selama pandemi, yaitu menerapkan 4 hari kerja, 2 hari libur, yang mana pada saat libur, karyawan tetap mendapat upah 60% dari gaji pokok
- b. Memberikan insentif berupa vitamin C kepada karyawan dan seluruh anggota keluarganya, untuk menjaga daya tahan tubuh agar bisa tetap bekerja seperti biasanya.

1.3.2 Kinerja

Kinerja adalah fungsi dari kemampuan + motivasi + kesempatan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja yang harus diperhatikan adalah:

- a. Meningkatkan kemampuan *recruitment* (mencari orang yang ingin bergabung dengan organisasi), seleksi (memilih orang yang tepat), belajar dan berkembang (orang yang ingin meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka)
- b. Meningkatkan motivasi dengan pemberian penghargaan ekstrinsik maupun intrinsik
- c. Meningkatkan kesempatan dengan memberikan karyawan untuk menggunakan, berlatih dan mengembangkan keterampilan.

1.4 Subfokus Penelitian

1.4.1 Subfokus Motivasi

Proses motivasi kerja sendiri terdiri dari tiga elemen penting yakni kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan rangsangan (*incentives*) (Mahmudah Enny W, 2019)

1. Kebutuhan

Kebutuhan adalah tekanan yang ditimbulkan oleh adanya kekurangan untuk menyebabkan seseorang berperilaku untuk mencapai tujuan. Kekurangan tersebut dapat bersifat psikologis, fisiologis, atau sosial.

2. Dorongan

Dorongan adalah suatu kondisi yang menyebabkan seseorang menjadi aktif untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku demi tercapainya kebutuhan atas tujuan.

3. Rangsangan

Rangsangan adalah sesuatu yang memiliki kecenderungan merangsang minat seseorang untuk bekerja mencapai tujuan.

1.4.2 Subfokus Kinerja

1. Target

Rencana atau sasaran kerja yang harus dicapai oleh perusahaan dengan melibatkan dan mengandalkan kinerja karyawannya.

2. Penilaian

Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja setiap karyawan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan.

3. Hasil

Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semua tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas.

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah upaya-upaya yang dilakukan PT. Berkatsukacita Krya Boga dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawannya di masa pandemi Covid-19?
2. Teknik motivasi seperti apa yang digunakan PT. Berkatsukacita Krya Boga untuk meningkatkan motivasi yang berdampak terhadap kinerja karyawannya di masa pandemi Covid-19?
3. Hambatan atau kendala apa saja yang dialami pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawannya di masa pandemi Covid-19?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan PT. Berkasukacita Krya Boga dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui teknik motivasi seperti apa yang digunakan PT. Berkatsukacita Krya Boga untuk meningkatkan motivasi yang berdampak terhadap kinerja karyawannya di masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui hambatan atau kendala apa saja yang dialami pimpinan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19.

1.7 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan perusahaan khususnya tentang meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan
2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta, sebagai guna membantu para mahasiswa dalam melakukan penelitian mengenai Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan

3. Bagi Peneliti, menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman mengenai hasil Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan yang terdapat di perusahaan.

1.8 Sistematika Penelitian

Penulisan pada proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan kripsi sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Penjelasan dari bab ini yaitu mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, waktu tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian

BAB V : PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial