

# BAB 1

## PENDAHULUAN

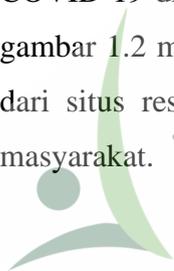
### 1.1 Latar Belakang

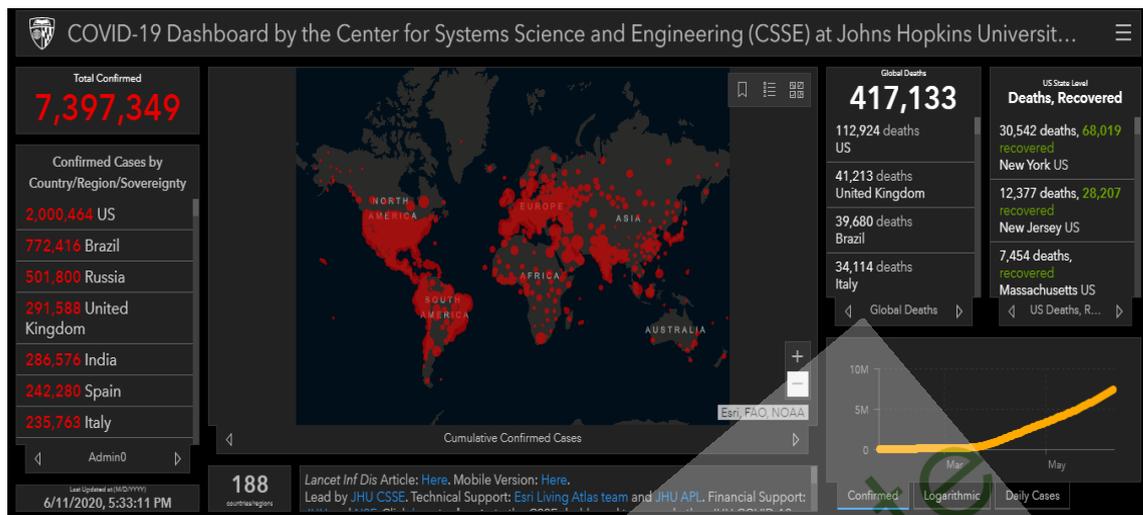
Pertumbuhan ekonomi adalah sebuah proses dari perubahan kondisi perekonomian yang terjadi di suatu negara secara berkesinambungan untuk menuju keadaan yang dinilai lebih baik selama jangka waktu tertentu (Dharmakarja, 2018). Pertumbuhan ekonomi dunia pada tahun 2019 melemah karena terjadinya penurunan aktivitas konsumsi dan investasi. Selain itu, konflik perdagangan semakin menekan aktivitas perdagangan global sehingga memengaruhi kinerja ekspor dan menurunkan permintaan global. Aktivitas ekonomi Kawasan Euro juga melemah, hal ini dikarenakan masih rendahnya sentimen ekonomi dan bisnis, serta tertekannya kinerja ekspor akibat ketidakpastian Brexit dan penyelesaian konflik perdagangan dunia. Aktivitas ekonomi yang melemah juga dialami oleh negara di kawasan emerging, terutama Tiongkok dan India. Penyebab pelemahan ekonomi Tiongkok dikarenakan menurunnya aktivitas konsumsi dan investasi akibat perlambatan ekonomi global dan ketidakpastian penyelesaian konflik perdagangan dengan AS (Hidayat, 2019).

Pada tahun 2019, IMF merilis WEO (World Economic Outlook) yang memperkirakan pertumbuhan ekonomi global hanya tumbuh sebanyak 3 persen. Angka ini merupakan pertumbuhan paling lambat setelah krisis pada tahun 2008. Perlambatan ekonomi yang dialami dunia juga memengaruhi pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2019 hanya sebesar 5,05 persen, angka ini lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya. Perekonomian global diperkirakan akan membaik pada tahun 2020, kemajuan perundingan perdagangan AS-China dapat memperbaiki perlambatan ekonomi yang terjadi. Pemulihan kondisi perekonomian global dapat mendorong perbaikan ekonomi Indonesia. Kegiatan ekspor dan investasi diperkirakan akan meningkat dan akan memperbaiki pertumbuhan ekonomi Indonesia menjadi 5,1 hingga 5,5 persen pada tahun 2020 (Pramisti, 2019; Idhom, 2019).

Prediksi akan membaiknya perekonomian global dan nasional pada tahun 2020 meleset dengan munculnya virus baru yang menginfeksi sistem pernapasan dan dapat mengakibatkan kematian. Virus ini merupakan keluarga besar virus yang juga menjadi penyebab penyakit SARS dan MERS, yaitu virus corona. Infeksi virus corona ini disebut COVID-19. Virus Corona adalah virus *zoonotic* yang artinya virus ditularkan antara hewan dan manusia. Kasus COVID-19 berawal pada tanggal 30 Desember 2019 di Wuhan, China. Penyebaran COVID-19 sangat cepat dan menyebar ke berbagai belahan dunia, hal ini membawa dampak pada perekonomian dunia baik dari sisi perdagangan, investasi dan pariwisata. China merupakan negara eksportir terbesar dunia dan China merupakan salah satu mitra dagang terbesar Indonesia. COVID-19 menyebabkan alur perdagangan China memburuk. Hal tersebut berpengaruh pada perdagangan dunia termasuk di Indonesia (Azizah, 2020).

Berikut adalah data penyebaran COVID-19 di seluruh dunia dan Indonesia pada tanggal 11 Juni 2020. COVID-19 memasuki Indonesia pada tanggal 2 Maret 2020 dan kasusnya terus bertambah. Gambar 1.1 menunjukkan peta penyebaran COVID-19 di seluruh dunia yang didapatkan dari situs resmi John Hopkins, dan gambar 1.2 menunjukkan jumlah kasus COVID-19 di Indonesia yang didapatkan dari situs resmi yang dibuat oleh pemerintah dan dapat diakses oleh seluruh masyarakat.

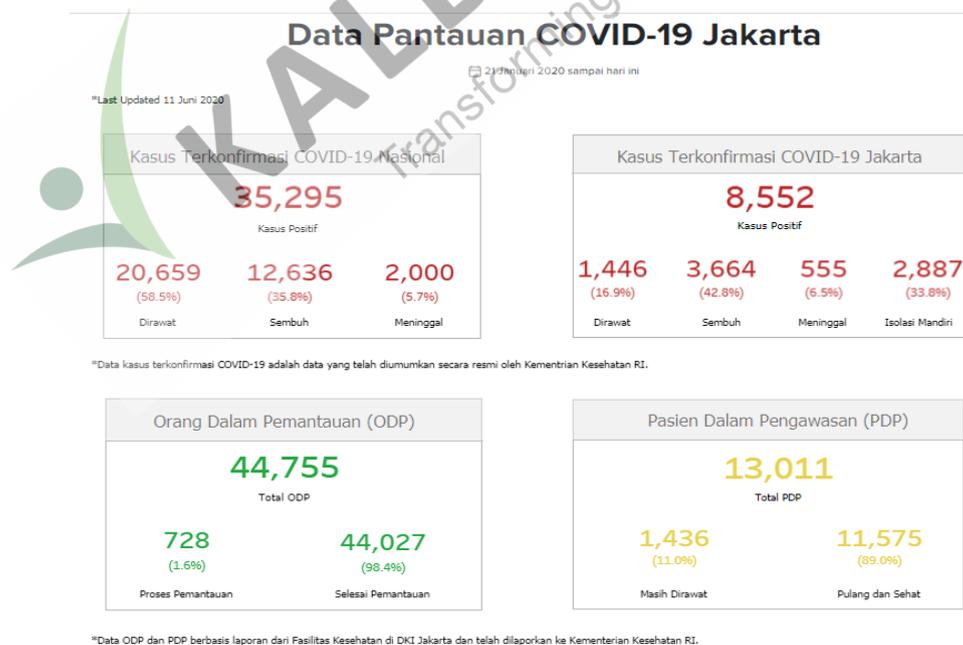




Gambar 1.1

Sumber: <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>, 2020

Dari gambar 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah kasus COVID-19 di seluruh dunia saat ini lebih dari 7.000.000 penderita dan menyebabkan lebih dari 400.000 kematian. Amerika Serikat, US adalah negara dengan kasus COVID-19 tertinggi di dunia.



Gambar 1.2

Sumber: <https://corona.jakarta.go.id>, 2020

Gambar 1.2 menunjukkan jumlah kasus COVID-19 di Indonesia. Hingga 11 Juni 2020, total penderita positif adalah 35.295 orang. Lebih dari 20.000 penderita masih dirawat, 12.000 penderita dinyatakan sembuh dan 2000 meninggal akibat COVID-19. WHO (*World Health Organization*) menetapkan COVID-19 sebagai pandemi pada 11 Maret 2020. Pandemi adalah persebaran penyakit yang terjadi secara global di seluruh dunia (Pramudiarja, 2020).

COVID-19 dapat menular dengan mudah. Kontak langsung yang melibatkan sentuhan sangat berisiko tertular COVID-19. Upaya yang dapat dilakukan dalam mengurangi risiko penyebaran yang lebih luas adalah dengan melakukan *social distancing*. *Social distancing* artinya menjaga jarak dari publik atau tempat ramai dan dianjurkan untuk tinggal dan beraktivitas di rumah. *Social distancing* membuat banyak perusahaan yang kemudian menerapkan WFH (*Work From Home*). WFH merupakan upaya perusahaan untuk mengurangi risiko penyebaran virus di lingkungan kantor. Pemerintah DKI Jakarta secara resmi mengeluarkan seruan gubernur yang berisi himbauan untuk melakukan aktivitas kantor dari rumah selama 14 hari. Seruan gubernur ini dikeluarkan pada tanggal 20 Maret 2020 dan berlaku hingga 2 April 2020 (Umah, 2020). Gambar 1.3 merupakan seruan gubernur yang dimaksudkan:



Transforming Hearts and Minds



**GOVERNOR OF THE SPECIAL REGION OF  
JAKARTA**

**SERUAN GOVERNOR OF THE SPECIAL REGION OF  
JAKARTA**

**NOMOR 6 TAHUN 2020**

**ABOUT**

**TEMPORARY CLOSURE OF OFFICE ACTIVITY  
IN THE FRAME OF PREVENTING THE SPREAD OF  
CORONAVIRUS DISEASE (COVID-19)**

In the framework of slowing down the spread of *Coronavirus Disease* (COVID-19) which is increasing rapidly, and remembering that the Special Region of Jakarta has become one of the centers of the disease, with this, I urge all companies in the Special Region of Jakarta to seriously and immediately carry out the following:

1. Stop all office activities for a temporary period, close operational facilities, and carry out activities from home.
2. For companies that cannot stop all office activities, it is requested to reduce office activities to the minimum (number of employees, office hours, and operational facilities). Encourage as many employees as possible to work from home.
3. Pay attention to Ministerial Decree No. M/3/UK.04/III/2020 regarding the Protection of Workers/Employees and the Sustainability of Business in the Framework of Prevention and Control of COVID-19.
4. This decree is valid for 14 days starting from March 20, 2020 until April 2, 2020.
5. Information related:
  - a. the spread of COVID-19 can be seen through the site: <https://corona.jakarta.go.id>.
  - b. guidelines related to the control of COVID-19 (poster, stand banner, dll) can be downloaded through the link: <https://bit.ly/PublikasiCoronaDKI>.

Prevention of COVID-19 spread can only be carried out if all components of the community, including the business world, do it simultaneously and in a disciplined manner by implementing restrictions/direct contact.

Thus, this decree is conveyed, for your contribution we express our appreciation.

Issued in Jakarta

on March 20, 2020



Gubernur Daerah Khusus  
Ibukota Jakarta,

Pranowo Baswedan, Ph.D.

Gambar 1.3

Sumber: CNBC Indonesia, 2020

WFH adalah bekerja yang dilakukan dari rumah/tempat tinggal pegawai dan bukan merupakan hari libur. Sistem kerja WFH sebenarnya sudah diterapkan di beberapa negara sebelum adanya pandemi COVID-19. Beberapa perusahaan besar seperti Google, Apple, Unilever juga sudah meminta karyawan untuk bekerja dari rumah dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Pada tanggal 10 April 2020, Indonesia resmi menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) oleh pemerintah sesuai Undang-Undang No.6 Tahun 2018 untuk meminimalisir penyebaran COVID-19 masyarakat harus melakukan karantina rumah. Karantina rumah berarti masyarakat dilarang untuk keluar rumah sampai batas waktu yang ditetapkan oleh pemerintah (Pratiwi, 2020).

Kebijakan WFH yang diterapkan memiliki dampak positif dan negatif. Menurut Pratiwi (2020), sisi positif WFH yang pertama adalah karyawan dapat lebih banyak waktu. Waktu perjalanan dari rumah ke kantor dapat dimanfaatkan untuk melakukan aktivitas lain. Kedua, WFH mengurangi pengeluaran karyawan. Bekerja dari rumah tentu dapat menekan pengeluaran lain seperti transportasi, makan siang, dan lain-lain. Kemudian karyawan juga menjadi lebih fleksibel. Suasana ruangan kantor kadang membuat karyawan mudah bosan dan jenuh, bekerja di rumah memungkinkan karyawan untuk berpindah tempat untuk mencari suasana baru yang lebih nyaman. WFH tidak hanya membawa dampak positif bagi karyawan, perusahaan juga merasakan dampak positif dari WFH. Biaya operasional perusahaan menurun karena selama karyawan bekerja dari rumah tentu biaya penggunaan listrik dan penggunaan fasilitas lainnya di kantor berkurang. Biaya lain juga dapat ditekan karena tidak adanya aktivitas perkantoran.

Sisi negatif dari WFH ialah karyawan mendapat banyak gangguan selama bekerja di rumah, baik dari keluarga ataupun dari diri sendiri. Motivasi kerja karyawan juga berkurang, hal ini dikarenakan banyaknya godaan lain selama di rumah. Tidak adanya pengawasan langsung dari atasan membuat karyawan bekerja tidak maksimal. Untuk mewujudkan pelaksanaan WFH yang efektif dan produktif maka dibutuhkan kerja sama dan komunikasi baik dari pegawai maupun dari atasan langsung sehingga dapat meminimalkan kendala-kendala yang mungkin terjadi.

Pelaksanaan WFH diharapkan tidak mengurangi tercapainya target kinerja yang telah diamanatkan oleh organisasi (Pratiwi, 2020).

PT. XYZ merupakan perusahaan logistik yang juga menerapkan kebijakan WFH. Penerapan WFH membuat atasan dan karyawan berkomunikasi melalui media yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengawasan kerja seperti ini tentu kurang efektif dibandingkan dengan pengawasan secara langsung di kantor. Namun, upaya yang dapat dilakukan atasan agar karyawan tetap disiplin dalam bekerja adalah komunikasi berkala untuk memberi motivasi dan meninggalkan kesan bahwa aktivitas karyawan tetap diawasi. Pemberian *punishment* juga dapat dilakukan jika karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan tersebut terlambat. Menurut Utami (2019), *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan merupakan motivasi pengembangan sumber daya manusia dengan daya dorongan bagi manusia untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dengan pengertian, bahwa tercapainya organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan, agar tidak terjadi lagi perilaku negatif yang diperbuat karyawan bersangkutan.

Kendala lain yang didapat karena kebijakan WFH adalah WFH mengurangi pendapatan karyawan. Sebelum WFH diterapkan, *reward* yang didapatkan karyawan di antaranya gaji, bonus dan tunjangan lain seperti tunjangan makan siang dan transportasi. Selama WFH, tunjangan seperti uang makan siang dan transportasi praktis ditiadakan.

Tabel 1.1 Reward Perusahaan

| <b>Reward Perusahaan</b>        | <b>Kondisi Normal</b>       | <b>Work From Home (WFH)</b> | <b>Permasalahan yang Muncul</b>      |
|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|
| Gaji pokok karyawan             | Dibayarkan                  | Dibayarkan                  | -                                    |
| Bonus/insentif                  | Dibayarkan sesuai capaian   | Dibayarkan sesuai capaian   | Pengurangan <i>take home pay</i>     |
| Tunjangan makan siang           | Dibayarkan sesuai kehadiran | Tidak ada                   | Pengurangan <i>take home pay</i>     |
| Tunjangan transportasi          | Dibayarkan sesuai kehadiran | Tidak ada                   | Pengurangan <i>take home pay</i>     |
| Tunjangan kesehatan             | Dibayarkan                  | Dibayarkan                  | -                                    |
| THR                             | Dibayarkan                  | Dibayarkan                  | -                                    |
| Training peningkatan kompetensi | Ada                         | Tertunda                    | Tidak ada pengembangan kemampuan     |
| Promosi jabatan                 | Ada                         | Tertunda                    | Penilaian menjadi tidak objektif     |
| Liburan/dinas kelua kota        | Ada                         | Tidak ada                   | Kejenuhan karyawan                   |
| Lingkungan kerja yang kondusif  | Ada                         | Tidak ada                   | Terdistraksi oleh aktivitas keluarga |

Sumber: Olahan peneliti, 2020

Tabel 1.1 menunjukkan perbandingan *reward* yang diterima karyawan PT. XYZ sebelum dan sesudah WFH dan beberapa kendala yang muncul akibat perbedaan kondisi yang muncul setelah diterapkannya WFH.

Tabel 1.2 *Punishment Perusahaan*

| <b>Punishment Perusahaan</b>       | <b>Kondisi Normal</b> | <b>Work From Home (WFH)</b> | <b>Permasalahan yang Muncul</b>            |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------------------|--|
| Pengawasan                         | Ada                   | Tidak ada                   | Karyawan tidak bekerja maksimal            |
| Larangan                           | Ada                   | Ada, terbatas               | Karyawan tidak berada di lingkungan kantor |
| Paksaan                            | Ada                   | Ada                         | -  |
| Teguran lisan                      | Ada                   | Ada, melalui telfon         | Tidak efektif                              |
| Teguran tulisan (surat peringatan) | Ada                   | Ada, melalui email          | Tidak efektif                              |
| Potong gaji                        | Ada                   | Ada                         | Motivasi kerja berkurang                   |
| Demosi                             | Ada                   | Ada, monitoring terganggu   | Penilaian menjadi tidak objektif           |
| PHK                                | Ada                   | Ada                         | -  |

Sumber: Olahan peneliti, 2020

Tabel 1.2 menunjukkan *punishment* yang diterima karyawan PT. XYZ apabila melakukan kesalahan sebelum dan sesudah WFH dan beberapa kendala yang muncul setelah diterapkannya WFH.

Tabel 1.3 *Motivasi Kerja*

| <b>Motivasi Kerja Karyawan</b> | <b>Kondisi Normal</b> | <b>Work From Home (WFH)</b> | <b>Permasalahan yang Muncul</b>    |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| Reward dari perusahaan         | Ada                   | Ada, tetapi berkurang       | Motivasi kerja berkurang           |
| Kebutuhan bersosialisasi       | Ada                   | Ada                         | Komunikasi terhambat               |
| Kebutuhan mengembangkan diri   | Ada                   | Ada                         | Kemampuan karyawan tidak bertambah |
| Berkarier                      | Ada                   | Ada                         | -                                  |
| Mencari pengalaman             | Ada                   | Ada                         | -                                  |
| Tulang punggung keluarga       | Ada                   | Ada                         | -                                  |

Sumber: Olahan peneliti, 2020

Tabel 1.3 menunjukkan motivasi yang dimiliki karyawan PT. XYZ dalam bekerja. Motivasi karyawan datang dari dalam dan luar diri karyawan. Motivasi yang berasal dari dalam diri tidak berubah sebelum dan sesudah WFH, akan tetapi faktor lain yang berasal dari luar memengaruhi motivasi karyawan sebelum dan sesudah WFH dan menimbulkan permasalahan lain.

Tabel 1.4 Kedisiplinan Karyawan

| Kedisiplinan Karyawan      | Kondisi Normal              | Work From Home (WFH)  | Permasalahan yang Muncul             |
|----------------------------|-----------------------------|---|--------------------------------------|
| Masuk kerja                | Tepat waktu                 | Fleksibel   | -                                    |
| Istirahat                  | Tepat waktu                 | Fleksibel   | -                                    |
| Pulang Kerja               | Tepat waktu                 | Fleksibel   | -                                    |
| Berpakaian                 | Sesuai peraturan perusahaan | Menyesuaikan  | Tidak semua karyawan berpakaian rapi |
| Sikap dan perilaku         | Sesuai peraturan perusahaan | Sesuai peraturan perusahaan                                 | -                                    |
| Pekerjaan (tanggung jawab) | Sesuai <i>deadline</i>      | Sesuai <i>deadline</i> , tetapi <i>monitoring</i> terganggu | Hasil pekerjaan tidak maksimal       |

Sumber: Olahan peneliti, 2020

Tabel 1.4 menunjukkan tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan PT. XYZ sebelum dan sesudah WFH. Jam kerja tetap sesuai dengan aturan kantor, hanya saja karyawan menjadi lebih fleksibel dalam bekerja karena berada di rumah karyawan tidak diawasi oleh atasan.

Dari tabel perbandingan kondisi normal dan WFH setiap variabel dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki masalah sendiri tapi tetap memiliki hubungan dengan variabel lain. *Reward* dan *punishment* sangat penting dalam memotivasi karyawan, karena melalui *reward* dan *punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Febrianti, dkk., 2014). *Reward* dan *punishment* merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen sumber daya manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya (Pramesti, dkk., 2019).

Sejalan dengan apa yang dikemukakan di atas, dalam rangka membangun efektifitas dan efisiensi penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG BERDAMPAK PADA KEDISIPLINAN KARYAWAN PT. XYZ PADA PERIODE *WORK FROM HOME* (WFH) DI MASA PANDEMI COVID-19”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. XYZ?
2. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. XYZ?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. XYZ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan PT. XYZ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah digunakan untuk mengarahkan dan memudahkan penelitian agar tidak ada pembahasan lain diluar pokok masalah yang telah ditentukan. Penelitian ini dibatasi pada pembahasan *reward* dan *punishment* yang diberikan di PT. XYZ, motivasi kerja karyawan di PT. XYZ dan kedisiplinan karyawan di PT. XYZ.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* yang diberikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* yang diberikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. XYZ.

3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT. XYZ.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan PT. XYZ.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian selesai dilaksanakan, maka hasil yang diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut :

#### **1. Manfaat akademik**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pembelajaran atau menjadi referensi dalam melakukan penelitian serupa dikemudian hari.

#### **2. Manfaat praktis**

Hasil analisis dan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

### **1.6 Sistematika Penelitian**

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Berisi penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan, metodologi yang digunakan dan sistematika penulisan penelitian.

#### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan bab yang membahas tinjauan teoritis berupa penjabaran teori dasar serta kerangka pemikiran yang digunakan dalam menganalisis topik penelitian ini, yaitu *reward*, *punishment*, motivasi dan kedisiplinan.

**BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang penjelasan variabel-variabel dalam penelitian, cara pengumpulan data dan teknik pengolahan data penelitian serta populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian.

**BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Menyajikan hasil dari analisis dan pembahasan yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan.

**BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan bab yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran yang diberikan oleh penulis terkait penelitian.

