

Kesejahteraan Karyawan Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perusahaan di Era Pandemi Covid-19

Afrizal Azis, Rio Eldianson, Maruli Tua Tampubolon

Program studi Akuntansi STIE GICI Depok

arizal21@gmail.com, rioeldianson@yahoo.co.id

maru_ruli@yahoo.com

ABSTRACT

In the era of the Covid-19 pandemic from the beginning of 2020, the company's management implemented policies related to increasing human resources by providing welfare to employees by providing various allowance facilities so that work productivity would increase. This study aims to determine and examine the level of work productivity associated with welfare through the provision of employee benefits at the company. The research method used is descriptive qualitative with a literature study approach and field research. The results of this study indicate that the increase in employee work productivity during the covid-19 pandemic, for two years has proven to be quite good and influential, this can be seen from the results of data analysis and correlation analysis on the processing of the data obtained which tends to go up and down depending on the size of the allowance and Salary for employees is Rp. 160,776,882 or 9.1% for an increase in 2020 . Based on the results of this analysis, it can be concluded that welfare has a very positive effect on increasing employee work productivity, companies should maintain the level of allowances that have been implemented in the company so that employee work productivity increases.

Keywords: *welfare, work productivity, employees in the pandemic era*

ABSTRAK

Diera pandemic Covid-19 dari awal tahun 2020 maka manajemen perusahaan menerapkan kebijakan yang menyangkut peningkatan SDM dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan dengan memberikan berbagai fasilitas tunjangan sehingga produktivitas kerja akan meningkat, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji tingkat produktivitas kerja yang dihubungkan dengan kesejahteraan melalui pemberian tunjangan karyawan pada perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan dan penelitian lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan selama pandemic covid-19, selama dua tahun terbukti cukup baik dan berpengaruh, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data dan analisis korelasi terhadap pengolahan data yang diperoleh cenderung naik turun tergantung dari besar tidaknya pemberian tunjangan dan gaji pada karyawan sebesar Rp.160.776.882 atau 9,1% untuk kenaikan di tahun 2020 . Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, perusahaan hendaknya mempertahankan tingkat pemberian tunjangan yang telah dilaksanakan pada perusahaan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat

Kata kunci: *kesejahteraan, produktifitas kerja, karyawan di era pandemic*

PENDAHULUAN

Di era pandemic Covid-19 yang melanda dunia khususnya Indonesia maka menjadi tantangan bagi sebuah perusahaan untuk dapat bertahan dalam kegiatan operasionalnya, kondisi ini harus tetap di jaga oleh perusahaan untuk dapat terus eksis dalam menjalankan kegiatannya agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, untuk itu perusahaan harus memilii strategi – strategi agar dapat berjalan, strategi yang pertama adalah mempertahankan karyawan karena merupakan aset utama sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset paling penting untuk perusahaan dan sebagai salah satu faktor produksi yang memegang peranan paling utama dalam mengelola serta menjalankan perusahaan, sehingga faktor tenaga kerja merupakan faktor yang paling menentukan untuk meningkatkan produksi. Kontribusi dan kelangsungan hidup perusahaan dasarnya tergantung dari corak dan kualitas para pekerjanya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai sasarannya khususnya dalam menghadapi kondisi sulit di masa pandemic covid -19 akan berhubungan dengan keberhasilan perusahaan untuk memilih, menempatkan dan mengembangkan sumber daya manusianya, dengan adanya peran serta orang-orang yang cakap, terampil dan berpendidikan. Kondisi ini didukung juga oleh peran serta karyawan yang mempunyai kemampuan-kemampuan yang mencukupi, kreatif, inovatif, berdisiplin tinggi dan sanggup bekerja keras sehingga dapat diperoleh cara-cara yang paling efisien dan efektif dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan. Supaya tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai, seorang pemimpin atau manajemen selain harus mampu melaksanakan fungsi manajemen secara efektif, mereka juga harus dapat membuat kebijakan yang tepat memperhatikan para karyawan beserta keluarganya sesuai dengan jabatan dan standar hidup mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan sebaik-baiknya tanpa memikirkan kondisi dirinya dan keluarganya, serta memberikan prestasi kerja yang tinggi dan loyalitasnya kepada perusahaan sehingga produktivitas kerja semakin meningkat, walaupun kondisi perusahaan sangat sulit dalam kondisi ini minimal strategi perusahaan untuk tidak memutuskan hubungan kerja dengan membagi jadwal karyawan dalam bekerja sebaik mungkin.

Tujuan suatu organisasi akan tercapai apabila manusia atau karyawan yang bekerja dalam perusahaan atau organisasi tersebut memiliki pengabdian dan kesetiaan serta kemampuan yang tangguh dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh sebab itu pihak perusahaan harus dapat menciptakan suatu kondisi kerja nyaman, adil, transparan, dimana karyawan atau pegawai merasa diperhatikan. Juga perlu diketahui semua faktor yang dapat mempengaruhi mereka bekerja sehingga sasaran dan tujuan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan

Mengingat hal kondisi tersebut, maka diperlukan adanya suatu usaha, strategi atau cara yang dapat digunakan untuk mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan tersebut khususnya menghadapi masa sulit saat ini di masa pandemic covid-19, melalui pemanfaatan sumber daya manusia. Mungkin masing-masing

perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menciptakan hal itu, serta disebabkan oleh sifat dari usaha itu sendiri. Akan tetapi setiap usaha atau cara apapun yang dapat diambil oleh pihak perusahaan, tujuannya tidak lain adalah untuk dapat memanfaatkan tenaga kerja yang ada didalam perusahaan agar mereka mau bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Husen Umar (2008) pengertian Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Hasibuan (2007).

Masa depan sector formal diIndonesia terletak pada kesehatan dan kesejahteraan para pekerja. Dalam upaya untuk bermigrasi keekonomi digital dalam menghadapi krisis COVID-19, mantan pekerja sector menggunakan cara kerja "selalu bekerja" secara jarak jauh tanpa adanya obrolan dan diskusi informal, upacara ditempat kerja, dan rehat kopi. Rusilowati, U. (2020).

Pengertian Produktivitas

Bila diamati permasalahan produktivitas kerja adalah permasalahan yang mendasar dan sangat menarik untuk dipelajari dan diteliti dan tidak terlepas dari bagaimana mengembangkan sumber daya manusia yang ada di organisasi perusahaan tersebut guna mencapai produktivitas kerja yang diharapkan khususnya di era digital berbasis online saat ini dimana karyawan harus meningkatkan kompetensinya sebagai penunjang produktivitas kerja Endaryono, B. T., Juansah, A. J., & Nizmah, N. (2021). Produktivitas kerja adalah usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai dengan biaya yang efektif, akan tetapi kualitas tinggi, hal semacam ini tidak mungkin tercapai apabila tidak memperhatikan para pekerja, misalnya dengan penghasilan mereka, pendidikan dan latihan, pengembangan, kesehatan dan kedisiplinan kerja. Widyastuti, A. (2012).

Pencapaian tujuan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan atau organisasi memang ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam pemberdayaannya, diantaranya melalui keterampilan karyawan itu sendiri, suasana lingkungan kerja yang mendukung, fasilitas kerja, serta kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa bagi terwujudnya tujuan yang dimaksud Sondang P. Siagian. (2009). Menurut Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Pengertian Kesejahteraan karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (*material* dan *non material*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja meningkatkan Hasibuan, Malayu. (2001). Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu indriana Somantri, F., & Endaryono, B. T. (2021).

Menurut (Suharsaputra, 2010) bahwa pengertian kinerja menunjuk pada ciri-ciri atau indikator sebagai berikut: "Kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik". Menurut Hasibuan (2005: 185) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (*material* dan *non material*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi pustaka Metode Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2005). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana data diperoleh melalui buku, jurnal secara online, website, penelitian ini menggunakan beberapa tahapan yaitu persiapan, penentuan masalah, pengumpulan data, Analisa dan penulisan laporan jurnal, penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dari bulan Oktober 2020 sampai Desember 2020

HASIL PENELITIAN

Hasil

Secara khusus dapat Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang kesejahteraan keryawan mempengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan di era pandemic covid-19 di Indonesia memiliki beberapa tahapan yang di teliti adalah sebagai berikut :

Tabel.1.1 Biaya Tunjangan dan Rata-Rata tunjangan (1Bulan)

Tahun	Jumlah Karyawan	Biaya Tunjangan	Rata-rata Tunjangan
2018	230 orang	Rp. 636,755,000	Rp. 2,768,500,00
2019	365 orang	Rp. 968,819,500	Rp. 2,654,300,00
2020	571 orang	Rp. 1,834,394,600	Rp. 3,212,600,00

Sumber;(Hasil Riset 2020)

Dari keterangan table di atas dapat terlihat bahwa biaya tunjangan yang diberikan karyawan setiap bulan yang harus di perhatikan adalah bagaimana tunjangan

tersebut untuk dapat memotivasi agar produktifitas kerja meningkat angka tersebut dapat di hitung dengan rumus

$$2018 = \frac{\text{Rp. 636,755,000}}{230} \quad \text{Rp. 2,768,500,00}$$

$$2019 = \frac{\text{Rp. 968,819,500}}{365} \quad \text{Rp. 2,654,300,00}$$

$$2020 = \frac{\text{Rp. 1,834,394,600}}{571} \quad \text{Rp. 3,212,600,00}$$

Dari data perhitungan diatas adalah Salah satu cara yang diberikan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memberikan tambahan tunjangan kepada karyawan dalam setiap bulan dengan minimal pemberian 1 bulan sebesar Rp. 2,768,500,00 untuk jumlah karyawan di tahun 2018 setiap bulanya dan minimal Rp, 3,212,600,00 setiap bulan untuk jumlah karyawan di tahun 2020, apalagi di masa pandemic covid-19 tahun 2020 maka tunjangan tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan.

Berikut ini adalah data yang diolah oleh peneliti di perusahaan untuk tingkat pendapatan karyawan yang di terima dengan akumulasi pendapatan selama 1 tahun, Seorang pimpinan harus memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sekaligus memiliki kemampuan untuk mengarahkan sumber daya tersebut kearah sasaran perusahaan. Pengerahan tersebut hanya dapat dioptimalkan apabila karyawan dapat dimotivasi agar bersedia mengarahkan semaksimal mungkin potensinya.

Tabel 1.2
Biaya Pendapatan dan Rata-rata tingkat karyawan (1 tahun)

Tahun	Jumlah Karyawan	Biaya Pendapatan	Rata-rata kenaikan Pendapatan
2018	230 Orang	Rp. 68.762.400,00	Rp, 298,966,956
2019	365 Orang	Rp. 77.076.000,00	Rp. 211.167,731
2020	571 Orang	Rp. 91.803.600,00	Rp. 160,776,882

Sumber (hasil Riset 2020)

Dalam menghitung tingkat produktivitas melalui pendapatan maka dapat digunakan rumus sederhana sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

$$\text{Tahun 2018} = \frac{\text{Rp. } 16.702.400,00}{230} = \text{Rp. } 298.966.956 \text{ atau } 6,8\%$$

$$\text{Tahun 2019} = \frac{\text{Rp. } 77.076.000,00}{365} = \text{Rp. } 211.167.731 \text{ atau } 7,7\%$$

$$\text{Tahun 2020} = \frac{\text{Rp. } 91.803.600,00}{571} = \text{Rp. } 160.776.882 \text{ atau } 9,1\%$$

Dari perhitungan di atas dapat di jelaskan bahwa perusahaan dalam memberikan kenaikan gaji setiap bulan kepada karyawan dalam meningatan produktivitas kerja memiliki beberapa tahapan dimana pada tahun 2018 tingat kenaikan gaji selama 1 tahun harus diberikan kenaikan upah sebesar Rp. 298.966.956 setiap bulan atau 6,8%, pada tahun 2019 kesejahteraan kenaikan upah dalam 1 tahun sebesar Rp. 211.167.731 setiap bulan atau 7,7% sedangkan pada tahun 2020 di masa pandemic covid-`9 harus diberikan sebesar 9,1% setiap bulan sebesar Rp. 160,776,882 tanpa melakukan pemutusan hubungan kerja kondisi tersebut menurun dibandingkan dengan 2 tahun sebelum nya, hal ini dilakukan perusahaan adalah agar kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan dan tanpa ada yang di pensiun dini.

Dari perhitungan tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian tunjangan dan kenaikan gaji mempengaruhi naiknya produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 9,1%, artinya mempengaruhi sangat kuat, sedangkan sisanya yakni sebesar 9% disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti disiplin kerja, lingkungan perusahaan, kondisi perusahaan dan lain-lain

Semua ini hanya dapat dicapai apabila perusahaan mampu memenuhi harapan para pekerja melalui pemenuhan kebutuhan mereka setiap bulan sekaligus menjadi motivator pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian program kesejahteraan harus diadministrasikan secara tepat, karena jika tidak, perusahaan dapat kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya, sehingga produktivitas kerja karyawan akan menurun dan pendapatan perusahaan juga akan menurun.

Pembahasan

Kesejahteraan dan kenaikan gaji karyawan itu selalu menjadi keinginan setiap orang karena dengan hidup sejahtera orang akan dapat menikmati hidupnya dengan baik. Demikian juga dengan karyawan disuatu Perusahaan, jika kesejahteraan karyawan itu terjamin maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan kesejahteraan dan kenaikan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan hal tersebut juga sesuai dengan hasil Analisa sebagai berikut

Table 1.3 hasil Analisa artikel

No	Judul	Identitas jurnal	Hasil review
1	Analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan operation department pt. export leaf indonesia	Indriyani, A. (2014). <i>Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta</i> , 12(01), 115589.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja diketahui dari t hitung gaji = 2,529 > t tabel = 2,048 (Sig. = 0,018 < α = 0,05) dan t hitung tunjangan = 2,705 > t tabel = 2,048 (Sig. 0,012 < α = 0,05). 2) Ada pengaruh secara serentak antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan diketahui dari F hitung = 14,292 > F tabel = 3,39. dan 3) Diketahui pengaruh paling dominan di antara gaji dan tunjangan kesejahteraan adalah pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja berdasarkan koefisien regresi yang lebih besar yaitu sebesar 0,821 dibandingkan dengan koefisien regresi tunjangan kesejahteraan sebesar 0,759.
2	Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan	Sulistiawati, R. (2013). Repository Polnep	Upah berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Koefisien jalur

	Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia.		yang bertanda negatif bermakna bahwa pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah, artinya apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang produktivitasnya rendah
--	--	--	--

DAFTAR PUSTAKA .

- Endaryono, B. T., Juansah, A. J., & Nizmah, N. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan-Karyawati PT Panasonic Gobel Indonesia Jakarta Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 3(1), 88-101.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- indriana Somantri, F., & Endaryono, B. T. (2021). Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Meningkatkan Kualitas Hasil Pembelajaran pada Sekolah Menengah Atas. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 1(2), 120-127.
- Indriyani, A. (2014). Analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja karyawan operation department pt. export leaf indonesia. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115589.
- Rusilowati, U. (2020). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia selama Pandemi COVID-19 pada Karyawan yang Bergerak di Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 481-491.
- Sondang P. Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sulistiawati, R. (2013). Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia.
- Suharsaputra. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Refika Aditama.

- Usein Umar, (2008), *Strategi Management In Action (Konsep, Teori, dan Teknik Menganalisis Manajajemen Strategis)*, Penerbit PT. Gramedia
- Widyastuti, A. (2012). Analisis hubungan antara produktivitas pekerja dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Jawa Tengah tahun 2009. *Economics Development Analysis Journal*, 1(2).