

## MENGUKUR DAMPAK KETERAMPILAN KERJA DAN KOMPENSASI MASA COVID-19 DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

**Budi Febriani<sup>1\*</sup>, Aziddin Harahap<sup>2</sup>, Daslan Simanjuntak<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Email : budifebriani83@gmail.com<sup>1</sup> aziddinulb@gmail.com, <sup>2</sup>.  
daslanoke@gmail.com<sup>3</sup>

### Abstrak

Covid-19 telah memberikan pelajaran penting bagi perusahaan-perusahaan terkait hubungannya dengan pengelolaan SDM-nya, banyak perusahaan awalnya kewalahan menghadapi guncangan covid-19 terutama dalam memperhatikan keterampilan kerja dan kompensasi hingga hubungannya terhadap produktivitas kerja. Kemajuan perusahaan bergantung pada produktivitas kerja yang dihasilkan karyawannya melalui keterampilan kerja dan kompensasi yang diterimanya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterampilan kerja karyawan dimasa covid-19 masih memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja, sedangkan kompensasi tidak memiliki hubungan yang baik dalam peningkatan produktivitas kerja.

**Kata kunci : Keterampilan Kerja, Kompensasi, Produktifitas Kerja.**

### Abstract

Covid-19 has provided important lessons for companies related to human resource management, many companies were initially overwhelmed by the shock of Covid-19, especially in paying attention to skills and compensation to improving work productivity. The progress of the company in work productivity that it generates through job skills and compensation received. The results of this study prove that employee work skills during the Covid-19 period still have a strong relationship with work productivity, while compensation does not have a good relationship in increasing work productivity

**Keywords : Job Skills, Compensation, Work Productivity.**

### Latar Belakang Masalah

Menurunnya produktivitas kerja karyawan dalam beberapa tahun belakangan ini bisa baik perusahaan atau instansi karena adanya perubahan sistem kerja akibat covid-19. Menurunnya produktivitas kerja karyawan menyebabkan berbagai program kerja yang sudah matang tidak seratus persen dapat diwujudkan. Siapa lagi kalau bukan covid-19, pemerintah gencar menginstruksikan kepada perusahaan-perusahaan agar dapat menekan penyebaran covid-19 dengan melakukan pembatasan skala besar-besaran.

Produktivitas kerja karyawan bagi perusahaan manufaktur atau industri kelapa sawit sangat mengidamkan agar produktivitas karyawan dalam bekerja terus meningkat

dan berkembang mengikuti budaya kerja yang ada. Tetapi dalam kondisi yang demikian, seperti butuh waktu bagi karyawan untuk dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dalam mencapai hal tersebut setiap perusahaan membutuhkan sumber daya utama dan pendukung yang terdiri dari pada dasarnya terdiri dari alat-alat produksi, teknologi, potensi pasar, bahan baku, dan manusia.

Disamping itu, perusahaan dalam mengatur SDM tidak hanya harus memiliki kemampuan, ilmu dan keterampilan yang dibutuhkan, tetapi mereka harus mampu berperan penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. (Harianto & Prasetyo, 2010) menjelaskan bahwa peranan SDM dalam organisasi sama pentingnya dengan bagian dari pekerjaan, artinya antara SDM dan pekerjaan itu tidak dapat dipisahkan dan saling terkait. Dari sini dapat diketahui bahwa perlu disadari dengan baik SDM merupakan pihak yang secara langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan perusahaan, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih besar dalam pengembangan karyawan.

Produktivitas kerja karyawan pada situasi covid-19 menjadi ujian terbesar dalam implementasinya, banyak perusahaan yang mem-PHK karyawan bukan karena tidak memiliki keterampilan kerja, tetapi karyawan-karyawan yang di PHK merupakan SDM dengan keterampilan kerja yang matang, lantas mengapa mereka tetap di PHK? Perusahaan tentu harus mempertimbangkan hal-hal penting dibandingkan hanya sebuah alasan covid-19 dalam mem-PHK. Dalam kondisi yang begini, masalah sumber daya manusia menjadi topik yang besar bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Tingkat keresahan karyawan yang di-PHK karena covid-19 ini berkaitan kompensasi, karyawan merasa sebelum covid-19 memuncak wabahnya produktivitas kerja mereka sangat baik. Penelitian (Yustie & Retnowati, 2020) sebagian kecil karyawan memiliki produktivitas kerja yang baik tetapi baik perusahaan swasta dan publik kurang memperhatikan kompensasi yang diberikan.

### **Landasan Teoritis**

#### **Keterampilan Kerja**

(Nurhasanah, 2019) bahwa keterampilan kerja merupakan kemampuan karyawan bersifat fisik atau mental sebagai SDM dalam organisasi. Dimana dalam keterampilan kerja tersebut terdapat kecakapan yang dapat digunakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara teori atau prakteknya mudah untuk dikuasainya.

#### **Kompensasi**

(Darma & Supriyanto, 2017) menjelaskan bahwa kompensasi yang nantinya diterima oleh karyawan dapat berupa penghargaan atas sumbangan partisipasinya kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan melalui pimpinan karena kompensasi dapat menciptakan atau mempertahankan produktivitas kerjanya.

#### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja SDM dapat dijelaskan sebagai perbandingan kerja antara proses dengan hasil yang dicapai dalam periode tertentu. Artinya produktivitas kerja karyawan berkaitan erat dengan proses bahan baku, proses dan output dari perusahaan tersebut yang diproduksi berdasarkan permintaan pasar (Hamonangan, 2013).

## Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PP London Sumatera yaitu sebanyak 83 orang. Sampel ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut kuesioner menggunakan *google form* yang disebarakan responden secara online. Sebagian besar data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam proses analisis data menggunakan regresi linier yang terdiri dari dua variabel independen dan variabel dependen.

## Hasil dan Pembahasan

Persamaan Regresi Linier berganda

Persamaan linier berganda untuk dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat sesuai dengan judul penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2.$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Produktifitas Kerja)

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Keterampilan Kerja dan Kompensasi)

a = intersep

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = konstanta

Dengan menggunakan SPSS diperoleh perhitungan regresi sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
**Persamaan Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.061	.743	
Keterampilan Kerja	.273	.159	.279
Kompensasi	.019	.147	-.021

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2020

Dari tabel 1. terlihat bahwa nilai intersep (a) = 3.061 ; koefisien b<sub>1</sub> = 0,273 ; koefisien b<sub>2</sub> = 0,19. Maka persamaan regresi linier berganda terhadap data ini adalah :

$$Y = 3,061 + 0,273.X_1 + 0,019.X_2$$

## Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan adalah uji signifikansi parsial (uji t) dan uji signifikansi simultan (uji F).

## Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  menggunakan nilai distribusi t dengan taraf signifikansi 0,05 pada derajat kebebasan ( $df = n - k$ ) =  $86 - 3 = 83$ , maka nilai  $t_{\text{tabel}}$  (5%:83) sebesar 1,66342 = 1,663.

**Tabel 2.**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.061	.743		4.119	.000		
Keterampilan Kerja	.273	.159	.279	1.721	.044	.952	1.051
Kompensasi	.019	.147	-.021	-.130	.037	.952	1.051

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2020

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel diatas, maka nilai  $t_{\text{hitung}}$  dari tiap variabel X dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebagai berikut :

1. Untuk variabel Keterampilan Kerja ( $X_1$ ) diperoleh hasil nilai  $t_{\text{hitung}}$  (1,721) >  $t_{\text{tabel}}$  (1,663) dengan taraf signifikan 0,044 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
2. Untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh hasil nilai  $t_{\text{hitung}}$  (-0,130) <  $t_{\text{tabel}}$  (1,663) dengan taraf signifikan 0,037 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis dapat ditolak.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Nilai  $F_{\text{tabel}}$  diperoleh dari nilai distribusi F pada derajat kebebasan  $df_1$  ( $3 - 1 = 2$ ) dan  $df_2$  ( $86 - 3 = 83$ ) yaitu 3,11.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176,247	2	77,564	35,232	,020 <sup>b</sup>
	Residual	173,666	83	2,156		
	Total	325,446	85			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, Keterampilan Kerja

Sumber : Hasil Penelitian (Diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa  $F_{hitung} (35,232) > F_{tabel} (3,11)$  dengan taraf signifikan  $0,020 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa keterampilan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa :

1. Dari hasil pengujian bahwa variabel keterampilan Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Di masa pandemi covid-19 perusahaan seperti PT. PP London Sumatera benar-benar bisa mengancam keberadaan karyawan terutama berkaitan dengan keterampilan kerja yang baik dan kinerja yang optimal. Keterampilan kerja karyawan sebelum pandemi masih stabil, tetapi sejak covid-19 menyebabkan adanya perubahan sistem kerja bahkan aturan pemerintah dalam upaya memerangi covid-19 mempengaruhi produktivitas kerja seperti pengurangan karyawan dalam bekerja diganti dengan work from home, meski tidak semua bagian divisi PT. PP London Sumatera harus dikerjakan dari rumah, masih ada beberapa bagian. (Hamonangan, 2013) hasil penelitian membuktikan bahwa keterampilan berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja. (Nurhasanah, 2019) menjelaskan secara individu penelitiannya bahwa keterampilan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja. (Khoirul Ulum et al., 2018) juga menegaskan bahwa keterampilan merupakan faktor yang menentukan produktivitas kerja dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa keterampilan kerja merupakan satu variabel yang cukup banyak diteliti untuk mengungkapkan pengaruh pada variabel dependen produktivitas kerja.
2. Sedangkan hasil pengujian lain variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, tidak berpengaruhnya kompensasi ini sebagaimana kita ketahui dampak covid-19 tidak bisa memberikan penawaran lagi bagi perusahaan dalam mengambil sikap ataupun keputusannya untuk dapat mempertahankan karyawannya karena produktivitas kerja masa covid-19 mengalami penurunan sehingga karyawan yang di PHK tidak memperoleh kompensasi yang seperti seharusnya, sehingga hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang diajukan oleh (Yamoah, 2013) yakni kompensasi memberikan efek positif kepada produktivitas kerja. (Darma & Supriyanto, 2017), (Hamid & Othman, 2014), (Isaac, 2018) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja.

## Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Keterampilan berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja.
2. Kompensasi tidak memiliki hubungan yang baik terhadap produktivitas kerja.

## Daftar Pustaka

- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). the Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524>
- Hamid, A. H. A., & Othman, M. H. (2014). Relationship between quality of building maintenance system and occupant satisfaction for office buildings. *MATEC Web of Conferences*, 10, 1–6. <https://doi.org/10.1051/mateconf/20141003001>
- Hamonangan, A. (2013). *Pengaruh Keterampilan , Upah , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Industri Karet Nusantara Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*. 8(1), 33–41.
- Hariato, F., & Prasetyo, F. A. (2010). Analisis Tingkat Kepuasan Penghuni Rumah Di Perumahan Puri Surya Jaya Gedangan Sidoarjo. *Seminar Nasional VI 2010 Teknik Sipil ITS Surabaya*, C125–C132.
- Isaac, B. (2018). *Effect of Direct and Indirect Compensation on Employees ' Job Satisfaction of Selected Microfinance Banks in Ilorin Metropolis*. 4(2), 115–130.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Nurhasanah. (2019). *KOTA TANJUNGPINANG Nurhasanah Program Studi Manajemen , Fakuktas Ekonomi , Universitas Maritim Raja Ali Haji Abstrak*. 2.
- Yamoah, E. E. (2013). *RELATIONSHIP BETWEEN COMPENSATION AND EMPLOYEE Emmanuel Erastus Yamoah , PhD Business Administration ( Candidate )*. 2(1), 110–114.
- Yustie, R., & Retnowati, D. A. (2020). *Determine the effect of Capital , Labor , and Working Hours on Merchant Income in Surabaya Puncak Permai Modern Market in 2019 Perkembangan ekonomi Indonesia dapat diukur dengan bangkitnya pusat-pusat dari Pasar Modern Puncak permai adalah salah satu pasa*. 5(1).