

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan (Hariandja, 2002). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misalnya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Sehingga tidak heran jika sekarang untuk SDM yang handal digunakan terminologi *human capital* yang semakin santer kita dengar, jelaslah bahwa para manager harus mengaitkan pelaksanaan MSDM dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas (Larasati, 2018).

Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan (Hasibuan, 2017). Perencanaan kerja adalah suatu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistematis dalam arti teratur dan logis dalam arti masuk akal sehingga bisa dipertanggung jawabkan. Tujuan yang dimaksud dalam artian bukan tujuan individual (perorangan) melainkan merupakan tujuan bersama atau tujuan organisasi (As'ad, 2018). Dengan rencana kerja yang jelas karyawan dapat mengetahui apa yang mereka harus capai, dengan siapa mereka harus bekerjasama dan apa yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya jika tanpa rencana kerja yang baik maka karyawan akan bekerja sendiri-sendiri secara serampangan sehingga kinerja organisasi tidak efisien dan efektif. Oleh karena itu, perencanaan perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Robbins, 2001).

Faktor penting pertama yang menandakan efektifitas dan efisiensi dari suatu organisasi adalah perencanaan yang matang dalam menerapkan visi dan misi yang

telah ditetapkan. Setiap program kerja yang diformulasikan oleh pihak manajemen di organisasi tertentu, baik yang berorientasi untuk mencari keuntungan finansial atau yang memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat, akan terlaksana secara optimal dengan adanya perencanaan yang efektif dan efisien. Perencanaan yang matang dalam kegiatan administratif dan operasional dari setiap organisasi menandakan bahwa pihak pimpinan dan manajemen dari organisasi yang bersangkutan mampu untuk memberikan produk atau jasa yang memang dibutuhkan oleh masyarakat melalui hasil kerja dari para karyawan, baik secara komersial maupun tidak. Ketidak-tepatan dalam perencanaan pada suatu organisasi akan memberikan dampak negatif bagi organisasi tersebut, yang mana akan membuat sumber daya milik perusahaan, khususnya modal, akan dipergunakan secara tidak maksimal atau bahkan berlebihan dan menurunkan produktifitas para karyawan ketika bekerja (Aotama, 2016).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok (Sudarma, 2000). Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi (Aotama, 2016). *Leadership Styles: Leadership is a social influence process in which the leader seeks the voluntary participation of subordinates in an effort to reach organization goals. A leader can be defined as a person who delegates or influencing others to act so as to carry out specified objectives. Today's organizations need effective leaders who understand the complexities of the rapidly changing global environment. If the task is highly structured and the leader has good relationship with the employees, effectiveness will be high on the part of the employees. The study further revealed that democratic leaders take great care to involve all members of the team in discussion and can work with a small but highly motivated team* (Swamy, 2014).

Peningkatan nilai kepemimpinan dengan memperbaiki hubungan baik dengan karyawan seperti bersikap ramah terhadap karyawan, mendengar keluhan bawahan, mengarahkan karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, peningkatan dapat juga dilakukan dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang jelas kepada karyawan, mengajak karyawan bekerja secara profesional dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi (Hamid, 2012).

Leadership Effectiveness, although it differs from writer to writer, can best be measured through employee performance and organizational effectiveness/growth. Generally, Leader's group or organization is evaluated with regards to the goal attainment and task completion as desired. Objectively, employee's performance is measured through profit margins, market share, increase in production, decrease in cost, return on investment etc. Subjectively, change in employee's behavior, learning and development capability, employee commitment, enhancement in skills and competencies etc are measured as leadership effectiveness proofs. Similarly, organizational effectiveness is another resultant of employee performance as well as leadership effectiveness (Memon, 2014).

Seorang pemimpin organisasi yang mampu memberikan arahan yang tepat kepada para karyawan yang bekerja akan memberikan dorongan kepada masing-masing mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien lagi dalam menyediakan produk atau jasa, baik di perusahaan atau instansi swasta atau organisasi nirlaba. Kepemimpinan di suatu organisasi yang tidak tepat akan membuat karyawan tidak bisa memahami arahan dari pimpinan dan pihak manajemen dengan baik dan berpengaruh pada hasil pekerjaan yang ditunjukkan oleh masing-masing mereka (Aotama, 2016).

Seorang pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani Rasulullah, karena seluruh sikap, tingkah laku dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan pancaran isi kandungan Al-Qur'an. Di samping itu, Allah juga mengaruniakan kepada manusia suatu pedoman yang lengkap dalam bentuk Al-Qur'an. Salah satu fungsinya adalah sebagai Al-Furqon, dimana di dalamnya kebaikan dan keburukan. Keberadaan lembaga keuangan syaria'ah baik berbentuk BMT, koperasi atau KJKS yang berlandaskan syariah sangat berperan dan membantu masyarakat. Banyak lembaga keuangan syaria'ah atau perbankan syariah didirikan di Indonesia, walaupun masyarakat secara menyeluruh banyak yang belum mengetahui bagaimana operasional tentang lembaga keuangan syariah. Tetapi dengan pengenalan dan promosi yang baik, maka dapat diterima masyarakat (Sumadi, 2019).

Suatu lembaga pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam. Kepemimpinan adalah suatu hubungan antar individu yang mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja ke arah pencapaian sasaran

tertentu. Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya (Sumadi, 2019).

Kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Dari penjelasan di atas, dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan (T.Sule, 2019).

Employee is a valuable resource (asset) of the organization. The success or failure of the organization depends on employee performance. Therefore, organizations are investing huge amount of money on employee development. The paper examines and investigates the literature review on employee development and its affect on employee performance. The key variables identifies related to employee development and Employee performance. The paper presents the importance of the employee developmental activities, importance of investment in a human capital, and challenges in employee development. The further discussion develops a proposed model which explains the relationship between employee development variables (employee learning, skill growth, self directed, employee attitude) and employee performance variable. The employee performance will affect on organizational effectiveness (Waahed, 2011)

Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) adalah penyakit jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Virus penyebab COVID-19 ini dinamakan Sars-CoV-2. Virus corona adalah zoonosis (ditularkan antara hewan dan manusia) (Putri, 2020). Dampak pandemi COVID-19 menjadi perhatian publik pada saat ini, banyak masyarakat atau pihak yang terkena dampak pandemi tersebut, salah satunya adalah dalam bidang bisnis dan usaha. Negara yang terdampak pandemi COVID-19 bukan hanya Indonesia saja, akan tetapi hampir seluruh belahan dunia

juga terdampak dengan adanya pandemi ini. Lambatnya ekonomi global saat ini sangat berdampak terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia (Nasution, 2020)

Tabel 1.1

Tabel 1.
PHK dan Perubahan Pendapatan Buruh/Pegawai/Karyawan Menurut Jenis Kelamin, Usia, dan Lapangan Pekerjaan

Kategori	PHK (%)			Perubahan pendapatan (%)				n
	Total	Tanpa Pesangon	Dengan Pesangon	Menurun <50%	Menurun 50%	Tetap/meningkat	Tidak ada pendapatan	
Total	15,6	13,8	1,8	31	8,6	45,3	15,3	100744
Jenis Kelamin								
Laki-laki	16,7	2,8	13,9	34,2	9,6	41,5	14,7	54.720
Perempuan	14,2	0,6	13,6	27	7,5	49,8	15,8	46.074
Usia								
15-24	34,5	1,1	33,5	22,5	8,1	40,3	29,2	10.701
25-34	13,8	2,1	11,7	33,3	7,2	47,5	12	33.379
35-44	13,7	2,1	11,7	33,5	8,6	43,5	14,4	26.524
45-54	16,2	0,9	15,3	29,4	7,5	43,1	20	18.679
55-64	7,4	2,9	4,5	26,4	11,6	56,1	5,9	10.509
65+	0	0	0	50	50	0	0	952
Jenis jabatan/pekerjaan								
Kepemimpinan dan ketatalaksanaan	10,3	2,8	7,5	29,7	7	52,9	10,5	15.077
Profesional, teknisi dan yang sejenis	7,9	2,7	16,8	43,8	12,7	26,5	17	11.033
Produksi, operator alat angkatan dan pekerja kasar	19,5	1,1	6,8	32,6	6,4	52,4	8,6	33.099
Tata usaha dan yang sejenis	15,6	0,4	15,2	27,7	8	50,7	13,6	15.129
Usaha jasa	28,3	2,7	25,5	23,6	9,8	38,2	28,4	18.383
Usaha penjualan	26,4	2,9	23,5	32,3	15,6	26,3	25,7	6.352
Usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan	9	0	9	27,6	5	62,4	5	1.672

Sumber: Analisis data primer

Hasil penelitian menunjukkan terjadinya gelombang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan penurunan pendapatan buruh/karyawan/pegawai selama masa PSBB di Indonesia. Persentase PHK buruh/pegawai/karyawan di Indonesia pada akhir April 2020 sebesar 15,6 persen yang terdiri dari 1,8 persen PHK dengan pesangon dan 13,8 persen PHK tanpa pesangon. Tabel 1 menunjukkan persentase yang hampir berimbang antara korban PHK tenaga kerja laki-laki dan perempuan, yaitu masing-masing 16,7 persen dan 14,2 persen. Persentase PHK tenaga kerja karena COVID-19 dari hasil penelitian ini tampak lebih besar dari prediksi ILO yaitu 10,5 persen pada kuarta kedua tahun 2020. Namun angka PHK tersebut hampir sama dengan angka PHK di Amerika Serikat yang pada Juli 2020 sebesar 14,7 persen (Ziv, 2020). Bahkan Cox (2020) memprediksi pengangguran di Amerika Serikat akan mencapai 32,1 persen sebagai dampak COVID- 19.

Besarnya pengaruh COVID-19 dijelaskan oleh Ozili (2020) bahwa gangguan ekonomi tiba-tiba yang disebabkan oleh COVID-19 tidak hanya merusak tetapi juga memiliki dampak berlebih karena menciptakan guncangan permintaan dan penawaran di hampir setiap bidang usaha. Pandemi COVID-19 juga berdampak terhadap penurunan pendapatan pekerja yang tidak terkena PHK. Dari responden yang diteliti, terdapat 31,0 persen pekerja yang mengaku pendapatannya menurun kurang dari 50 persen dan 8,6 persen pekerja yang pendapatannya menurun di atas 50 persen. Kelompok usia muda merupakan kelompok paling rentan terkena PHK sehingga perlu mendapat perhatian khusus.

Data penelitian menunjukkan terjadinya PHK yang sangat besar pada pekerja usia muda 15-24 tahun yaitu 34,5 persen (Tabel 1). Rentannya pekerja muda ini telah diprediksi oleh ILO (2020) yang memperkirakan satu dari enam pekerja muda akan kehilangan pekerjaan pada masa pandemi COVID-19. Lebih lanjut, diperkirakan akan terjadi penurunan jam kerja hingga 23 persen pada seluruh pekerja muda. PHK pekerja muda yang tinggi akibat COVID-19 juga terjadi pada negara-negara maju di dunia. Montenovo dkk., (2020) menyatakan bahwa selama dua bulan pandemi COVID-19, pekerja muda di Amerika Serikat menurun 4,5 kali lebih besar dibanding selama resesi tahun 2007-2008 (Ngadi, Ruth Meilianna, 2020).



Tabel 2.
PHK dan Perubahan Pendapatan Buruh/Pegawai/Karyawan Menurut Sektor Pekerjaan dan Lokasi Pekerjaan

Kategori	PHK (%)			Perubahan pendapatan (%)				n
	Total	Tanpa Pesangon	Dengan Pesangon	Menurun <50%	Menurun 50%	Tetap/meningkat	Tidak ada pendapatan	
Sektor Pekerjaan								
Industri Pengolahan	22,2	18	4,3	46,9	8,5	31,2	13,4	10.523
Jasa Kemasyarakatan	7,9	7	0,8	31,4	8,8	51	8,8	35.804
Konstruksi/Bangunan	29,3	29,3	0	37,4	10,1	27	25,5	3.541
Lembaga Keuangan, Real Estate, Usaha Persewaan & Jasa Perusahaan	11,7	9,8	1,9	29,7	3,1	56,4	10,8	18.242
Listrik, Gas, dan Air Minum	28,6	24,1	4,5	14,3	0	57,1	28,6	1.841
Perdagangan, Rumah Makan dan Jasa Akomodasi	28,9	26,1	2,8	27	18,6	22,1	32,4	14.156
Pertambangan dan Penggalian	11,2	11,2	0	35,4	0	50,7	13,9	2.657
Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perburuan & Perikanan	4,1	4,1	0	19	5	71,9	4,1	5.515
Transportasi, Pergudangan, dan Komunikasi	2,9	26,4	23,4	25,6	9,3	39,6	25,5	8.465
Lokasi Kerja								
Sumatera	21,1	17,6	3,4	23,8	9,2	48,6	18,3	13.920
Bali dan Nusa Tenggara	39,9	35,3	4,6	17,5	16,7	23,6	42,2	4.815
Banten	24,8	19,2	5,6	39,2	10,1	27,5	23,2	4.294
DI Yogyakarta	7,6	7,6	0	18,3	1,5	72,6	7,6	4.093
DKI Jakarta	11,8	10,2	1,6	30,8	6,8	48,9	13,5	38.673
Jawa Barat	15,3	14,2	1	41,8	11	36,9	10,3	15.994
Jawa Tengah	8,5	8,5	0	32,6	12,4	47,4	7,7	6.594
Jawa Timur	10,4	10,4	0	28,7	8,6	48,5	14,2	6.084
Kalimantan	12,6	12,6	0	29,1	7,6	49,9	13,5	3.805
Lainnya	32,3	27,7	4,6	38,9	3,4	32	25,7	2.472

Sumber: Analisis data primer

Pandemi COVID-19 menyebabkan 15,6 persen pekerja di Indonesia terkena PHK, bahkan 13,8 persennya tidak mendapatkan pesangon. Pekerja ter-PHK ini mayoritas dari kalangan pekerja usia muda 15-24 tahun. Beberapa sektor terparah yang perlu menjadi perhatian khusus adalah sektor konstruksi (29,3 persen), sektor perdagangan, rumah makan dan jasa (28,9 persen), dan sektor transportasi, pergudangan dan komunikasi (26,4 persen). PHK tanpa pesangon merupakan salah satu bentuk pelanggaran UU No.13 Tahun 2003 terkait ketenagakerjaan. Untuk mengatasi pelanggaran ini, pemerintah perlu melakukan pengawasan ketat terhadap perusahaan di masing-masing wilayah. Bentuk pengawasannya tidak hanya berupa labour inspection, tapi juga pengawasan yang bersifat mandatori. Labour inspector, sesuai dengan Konvensi ILO K-81 tidak boleh dihalangi untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan jika ada surat perintah (ILO, 2009).

Dengan dikeluarkannya Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan COVID-19, Gubernur diminta untuk melaksanakan perlindungan pengupahan bagi pekerja/buruh serta kelangsungan usaha. Pandemi ini telah mengakibatkan banyak kerugian. Oleh karena itu, masyarakat perlu mencari strategi baru dengan memanfaatkan teknologi dan mencari peluang kerja baru, namun tetap memperhatikan protokol kesehatan. Tanpa melonggarkan PSBB, alternatif untuk menumbuhkan perekonomian di beberapa sektor perlu dipikirkan. Artinya, protokol kesehatan tetap berlaku, tapi roda ekonomi di beberapa sektor dapat lebih dihidupkan. Seperti misalnya pedagang di Salatiga yang tetap berdagang tetapi mereka menjaga jarak antar lapak dan pengunjung tetap menaati protokol kesehatan. Dalam hal ini, kurang lebih 90 persen pedagangnya telah menaati peraturan tersebut (pemerintah kota Salatiga, 2020)

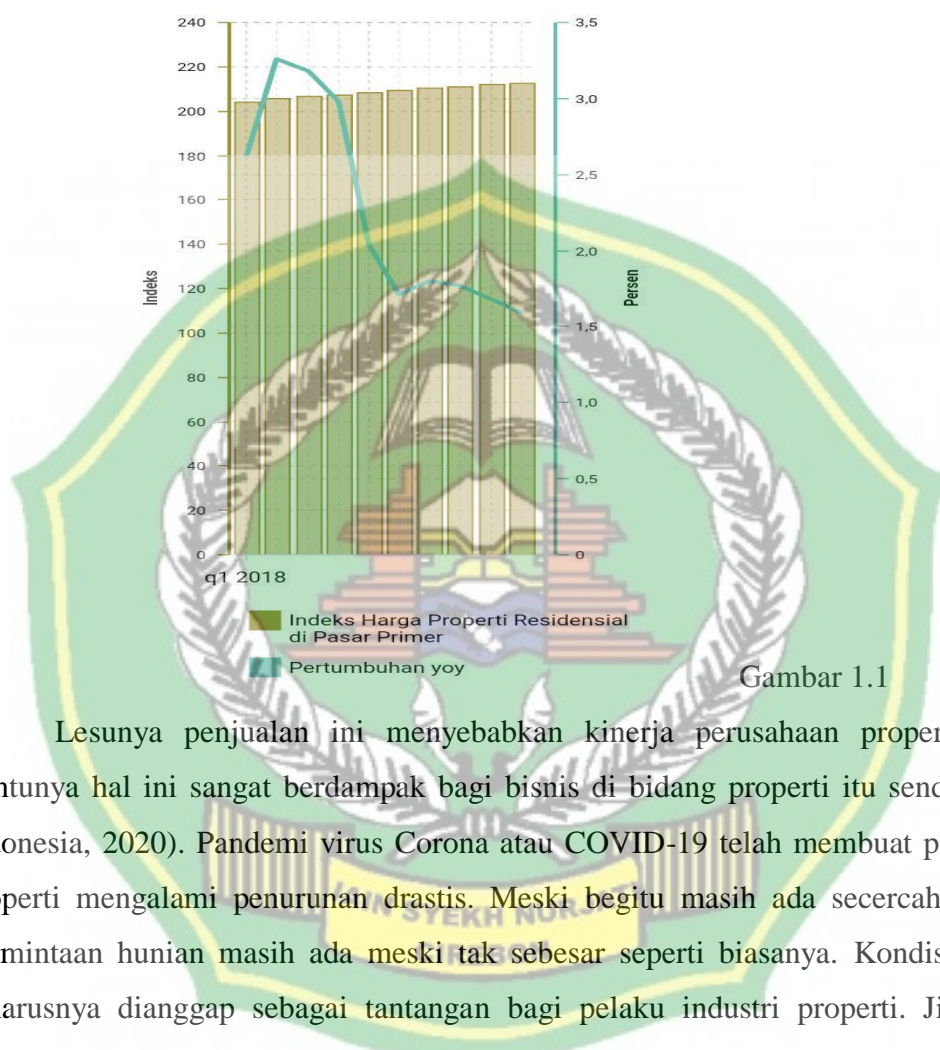
Bisnis properti adalah bisnis yang bergerak di bidang kepemilikan aset, contohnya tanah dan bangunan, termasuk sarana dan prasarana yang ada di dalamnya sebagai satu kesatuan. Tentu saja, bisnis ini sangat menjanjikan secara jangka panjang. Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa bisnis properti adalah kegiatan jual beli atau sewa menyewa produk properti agar mendapat keuntungan. Bentuk produk properti beragam, mulai dari rumah, perumahan, *apartemen*, rumah susun, vila, *kost*, hingga asrama mahasiswa. Selain untuk hunian, produk properti juga mencakup bangunan untuk tujuan komersial contohnya ruko, mal, hotel, gedung perkantoran, dan bangunan untuk industri seperti pabrik (*The Rumah Property*, 2020)

Salah satu bisnis properti di Kota Cirebon adalah PT. Raja Sukses Propertindo Trusmi Group. Trusmi Group adalah perusahaan *Holding Company* yang bergerak di bidang industri batik, pariwisata, properti, dan *food and beverages* . PT Raja Sukses Propertindo merupakan perusahaan *developer property professional* dan terpercaya yang berada di wilayah Cirebon. Usaha ini mulai dirintis oleh Bapak Ibnu Riyanto, sejak 24 Maret 2013 yang diresmikan oleh Gubernur Jawa Barat Bapak H. Ahmad Heryawan, yang beralamat di Blok Sibunder Rt. 004 Rw. 001 Desa Trusmi Kulon Kec. Plered Kab. Cirebon. Beberapa perumahan diantaranya adalah *Trusmiland klayan, nirwana village, sanur village, lovina village, lovina village luwung, cluster azzura, golden klayan trusmiland, dan trusmiland arjawinangun.*

Sepanjang semester satu kemarin, pertumbuhan harga properti memang melambat. Bahkan Bank Indonesia memproyeksikan laju harga properti residensial masih melemah hingga kuartal ketiga 2020, seperti terlihat dalam grafik Databoks di bawah ini :

Indeks Harga Properti Residensial (IHPR)

Sumber : Bank Indonesia, 12 Agustus 2020



Gambar 1.1

Lesunya penjualan ini menyebabkan kinerja perusahaan properti negatif. Tentunya hal ini sangat berdampak bagi bisnis di bidang properti itu sendiri (Bank Indonesia, 2020). Pandemi virus Corona atau COVID-19 telah membuat permintaan properti mengalami penurunan drastis. Meski begitu masih ada secercah harapan, permintaan hunian masih ada meski tak sebesar seperti biasanya. Kondisi saat ini seharusnya dianggap sebagai tantangan bagi pelaku industri properti. Jika pintar mencari celah maka tentu masih bisa bertahan. Dalam kondisi saat ini, semua pelaku bisnis properti dihadapkan pada sebuah tantangan untuk dapat beradaptasi mengikuti kondisi dunia yang berubah sangat cepat (Sugianto, 2020).

Salah satunya yaitu bisnis properti yang ada di desa Trusmi Cirebon yaitu PT. Raja Sukses Propertindo Trusmi Group yang tentunya merasakan perbedaan saat sebelum pandemi ataupun saat pandemi, menurut karyawan Trusmi Group sendiri yaitu Bapak Ali Yasin mengatakan bahwa terjadi perbedaan sebelum dan saat pandemi ini bisa diibaratkan 10:1 akibat adanya pandemi COVID-19 ini yang

tentunya perusahaan tersebut harus lebih ekstra lagi menghadapi tantangan di masa pandemi ini. Kemudian dengan adanya kasus pandemi COVID-19 yang semakin meningkat dan menyebabkan banyak karyawan yang di PHK dan dirumahkan di berbagai perusahaan baik di Cirebon maupun di luar Cirebon.

Hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan, pekerja yang masih bekerja atau sementara dirumahkan karena terdampak COVID-19 keduanya sama-sama mengalami penurunan pendapatan."Sebanyak 35,78 persen responden yang masih bekerja mengaku mengalami penurunan pendapatan. "Sebanyak 35,78 persen responden yang masih bekerja mengaku mengalami penurunan pendapatan," Sedangkan persentase responden yang mengalami penurunan pendapatan pada pekerja yang sementara dirumahkan, lebih tinggi yakni mencapai 60,74 persen. Berdasarkan survei BPS, pekerja atau buruh yang dirumahkan karena pandemi COVID-19 tetap berhak mendapatkan upah penuh atau pemotongan upah jika sudah disepakati perusahaan dan pekerja. BPS merinci paling banyak sebesar 70,53 persen pekerja yang berpendapatan hingga Rp 1,8 juta mengaku pendapatannya menurun, sisanya penurunan pendapatan juga dirasakan pekerja yang berpenghasilan Rp 1,8 juta hingga Rp 3 juta sebanyak 46,77 persen.

BPS mengadakan survei sosial demografi dampak COVID-19 kepada 87.379 responden di sejumlah kota di seluruh Indonesia namun paling banyak yakni 58 persen tersebar di Pulau Jawa. Dalam survei itu juga disebutkan dari 87.379 responden, sebanyak 2,52 persen di antaranya baru mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) karena perusahaannya tutup. Kemudian, sebanyak 18,34 persen bekerja tapi sementara dirumahkan dan sebanyak 56,40 persen responden masih bekerja serta sisanya 22,74 persen tidak bekerja. Survei sendiri diadakan dalam jaringan atau online sehingga mengakibatkan informasi mengenai survei cenderung sampai kepada individu yang memiliki akses dan literasi terhadap internet yang tinggi. Sebanyak 71 persen responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana, dan sisanya SMA sederajat (27 persen) dan di bawah SMA (2 persen) (Badan Pusat Statistik, 2020).

Berdasarkan Fenomena dalam latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH PERENCANAAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA PT. RAJA SUKSES PROPERTINDO TRUSMI GROUP”**

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

- a. Banyaknya masyarakat yang terkena dampak dari pandemi COVID-19
- b. Penurunan pendapatan para pekerja akibat pandemi COVID-19
- c. Sektor terparah yang terdampak pandemi adalah properti
- d. Karyawan yang dirumahkan karena pandemi COVID-19 (WFH)
- e. Keuntungan menurun karena pandemi COVID-19
- f. Permintaan bisnis properti yang menurun
- g. Perusahaan harus lebih ekstra menghadapi tantangan di masa pandemi COVID-19
- h. Banyaknya pihak yang dirugikan akibat pandemi COVID-19

2. Pembatasan Masalah

- a. Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perencanaan kerja dan kepemimpinan
- b. Penelitian ini fokus mengkaji kinerja karyawan di PT. Raja Sukses Propertindo Trusmi Group
- c. Yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di PT. Raja Sukses Propertindo Trusmi Group
- d. Penelitian dilakukan pada masa pandemi COVID-19

3. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana Pengaruh Perencanaan terhadap Kinerja Karyawan di masa pandemi COVID-19 pada PT. Raja Sukses Propertindo Trusmi Group?
- b. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di masa pandemi COVID-19 pada PT. Raja Sukses Propertindo Trusmi Group?
- c. Apakah Perencanaan dan Kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Raja Sukses Propertindo Trusmi Group ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk menganalisis Pengaruh Perencanaan terhadap Kinerja Karyawan di masa pandemi COVID-19 pada PT. Raja Sukses Propertindo Trusmi Group
- b. Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di masa pandemi COVID-19 pada PT. Raja Sukses Propertindo Trusmi Group
- c. Untuk menganalisis Apakah Perencanaan dan Kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di masa pandemi COVID-19 pada PT. Raja Sukses Propertindo Trusmi Group

2. Kegunaan penelitian

- a. Manfaat operasional
 - 1) memberikan informasi yang berguna bagi manajemen, sebagai masukan untuk pengukuran kinerja yang baik dan bermanfaat dalam perencanaan dan kepemimpinan
 - 2) Dapat dijadikan sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan dan mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis yang akan datang
- b. Bagi praktisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat kepada semua pihak yang terlibat dalam perencanaan kerja
- c. Bagi peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai keterkaitan variabel perencanaan kerja dengan lingkungan bisnis serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran dan mempermudah pembahasan, maka dijelaskan sistematika penulisan ini sebagai berikut.

Pada Bab I Pendahuluan, diuraikan secara garis besar permasalahan penelitian meliputi Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penelitian.

Bab II Landasan Teori yang diawali dengan menjelaskan secara ringkas dan jelas mengenai berbagai referensi yang berhubungan dengan pokok bahasan agar dapat mendukung penyusunan teori dan konsep.

Bab III Metode Penelitian menjelaskan gambaran proses penelitian dilapangan sesuai dengan teori dan konsep yang relevan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Metode penelitian ini meliputi : pendekatan dan jenis penelitian, operasional variabel penelitian, data dan sumber data, populasi dan sample, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Pembahasan yaitu menguraikan hasil penelitian dan analisis data. Hasil penelitian lapangan meliputi profil tempat penelitian dan hasil angket serta hasil observasi.

Bab V Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan uraian singkat atas jawaban pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada rumusan masalah setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Sedangkan saran merupakan komentar dan masukan dari peneliti mengenai pemmasalahan yang diteliti sesuai dengan hasil kesimpulan yang diperoleh.

