

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berperan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat memperkuat daya tahan perusahaan salah satunya dalam masalah perekonomian yang tidak menentu. Tanpa adanya sumber daya manusia ini, suatu perusahaan tidak akan mampu menghasilkan dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Bahrul (Ade Sulistiyo, 2019: 2) mengemukakan “Peran Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja di dalam perusahaan. Kinerja SDM adalah bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai oleh SDM dalam menjalankan suatu program-program yang dilaksanakannya. SDM yang memiliki sikap baik akan memperlihatkan sikap baik pula terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang kurang baik terhadap pekerjaan itu sendiri.”

Sumber Daya Manusia diharapkan mampu bekerjasama dengan perusahaan, baik itu dengan atasan, dengan rekannya maupun dengan dirinya sendiri untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk membentuk sumber daya manusia tersebut agar memiliki moral yang baik, loyalitas yang tinggi, memiliki inisiatif dan meningkatnya produktivitas kerja.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (Putri Bela dan Haryani, 2019: 85) menyatakan produktivitas adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

Produktivitas tenaga kerja merupakan hasil kerja karyawan yang harus diberikan kepada pemberi kerja. Bagaimanapun untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah pendidikan, usia, upah, insentif dan pengalaman kerja yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja.

Secara umum karyawan didorong untuk bekerja karena memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga karyawan akan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan yang memuaskan. Salah satu bentuk kebijakan yang dapat diberikan oleh perusahaan dalam memberikan dorongan terhadap karyawan yaitu pemberian insentif yang merupakan sebuah rangsangan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Yunarsih dan Suwanto (Nining dan Malta, 2008: 131) menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Insentif merupakan tambahan kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menawarkan perangsangan finansial yang menciptakan meningkatnya

produktivitas kerja karyawan. Sehubungan dengan hal itu, maka diharapkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut meningkat.

Selain itu dilihat dari sudut karyawan, untuk meningkatkan keberhasilan sebuah perusahaan selain pemberian insentif adalah adanya pengalaman kerja disetiap karyawannya.

Menurut Amron (Adya Dwi, 2014: 14) mengatakan bahwa saat seorang pekerja memiliki pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, pekerja tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga meningkatnya input dan produktivitasnya.

Selain pengalaman, salah satu aspek yang penting dimiliki oleh seorang karyawan adalah Komunikasi, hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (Srimiatun dan Triana, 2017: 19) yaitu dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan instansi pemerintahan.

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dari pembahasan tersebut terlihat jelas bahwa komunikasi dalam organisasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting demi terciptanya tujuan perusahaan yang memuaskan.

CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi atau Tasco Minimart merupakan perusahaan retail lokal Tasikmalaya. Beberapa uraian diatas sejalan dengan keadaan karyawan bagian office di CV. Tasik Company (TASCO). Terdapat indikasi bahwa produktivitas karyawan bagian office di CV. Tasik

Company (TASCO) belum optimal. Hal ini terjadi karena masih terdapat karyawan yang belum memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari faktor insentif, pengalaman kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas karyawan CV. TASCO terindikasi belum optimal yang diduga dipengaruhi oleh insentif, pengalaman kerja dan komunikasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Bela Nirwana dan Haryani (2019) yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif pada variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan, semakin besar insentif, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.”

Insentif diberikan sebagai motivasi untuk para karyawan. Rio Prayogi sebagai manajer TASCO mengatakan, mekanisme pemberian insentif yang diterapkan oleh CV. TASCO dilihat dari terpenuhi atau tidaknya target yang sudah ditentukan, jika target sudah tercapai insentif selalu diberikan dalam waktu perbulan.

Selain insentif, pengalaman kerja juga dibutuhkan untuk menunjang produktivitas kerja karyawan di CV. Tasik Company (TASCO). Di CV. Tasik Company (TASCO) tidak sedikit karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja, salah satunya untuk menjadi kasir CV. Tasik Company (TASCO) mengutamakan orang yang mempunyai pengalaman kerja dan mempunyai karakter yang baik, karena CV. Tasik Company (TASCO) adalah sebuah perusahaan retail

yang cara kerjanya sangat cepat dan sangat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga pengalaman kerja sangat mempengaruhi proses kerja di perusahaan ini.

Hasil wawancara dengan Rio Prayogi juga menyebutkan bahwa di CV. Tasik Company (TASCO) komunikasi berjalan sesuai dengan prosedur, alur komunikasinya biasanya dari bawahan melapor ke koordinator masing-masing dan koordinator menyampaikan informasi tersebut kepada atasan atau kepada yang bersangkutan, karena terkadang bawahan kurang detail dalam menyampaikan informasi bila mereka langsung menyampaikan kepada atasan.

Dilihat dari pokok permasalahan tersebut, maka akan diteliti bagaimana **“Pengaruh Insentif, Pengalaman Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja (Karyawan Bagian Office di CV. TASIK COMPANY (TASCO) Sejahtera Abadi Kota Tasikmalaya)**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh Insentif, Pengalaman Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana insentif yang telah dilaksanakan di CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi yang ada di Tasikmalaya pada karyawan bagian *office*.
2. Bagaimana pengalaman kerja yang telah dilaksanakan di CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi yang ada di Tasikmalaya pada karyawan bagian *office*.

3. Bagaimana komunikasi yang telah dilaksanakan di CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi yang ada di Tasikmalaya pada karyawan bagian *office*.
4. Bagaimana produktivitas kerja karyawan bagian *office* di CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi yang ada di Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh insentif, pengalaman kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *office* di CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi yang ada di Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Insentif yang dilaksanakan oleh CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi yang ada di Tasikmalaya pada karyawan bagian *office*.
2. Pengalaman Kerja yang dilaksanakan oleh CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi yang ada di Tasikmalaya pada karyawan bagian *office*.
3. Komunikasi yang dilaksanakan oleh CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi yang ada di Tasikmalaya pada karyawan bagian *office*.
4. Produktivitas kerja karyawan bagian *office* CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi yang ada di Tasikmalaya.
5. Pengaruh insentif, pengalaman kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *office* di CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi yang ada di Tasikmalaya.

## **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

### **1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh insentif, pengalaman kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **2. Terapan Ilmu Pengetahuan**

#### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh insentif, pengalaman kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

#### **c. Pembaca**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini dapat menambah keragaman karya tulis ilmiah di lingkungan kampus khususnya Fakultas Ekonomi serta untuk memberikan manfaat bagi kepentingan akademik.

**1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi yang berada di Kota Tasikmalaya dengan alamat kantor pusat di Jl. Bebedahan No. 20 RT/RW 06/07 Kel.Lengkong Kec.Tawang Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46111. Adapun penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan, mulai bulan November 2020 sampai dengan bulan Mei 2021. Jadwal penelitian terlampir.