

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Insentif

Pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atas prestasi ekstra yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan oleh para karyawan.

2.1.1.1. Pengertian Insentif

Kompensasi yang berbentuk insentif ini merupakan kompensasi langsung, yang didasarkan pada kinerja baik secara individual maupun kelompok. Dari sudut pandang organisasi/perusahaan, insentif ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas.

Insentif sebagai salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih optimal, yang diberikan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian insentif oleh perusahaan merupakan upaya untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya serta untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemberian insentif berdasarkan jumlah hasil perkerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi, berarti merupakan direct compensation atau

imbalan jasa yang langsung terkait dengan prestasi kerja atau bayaran lebih yang diberikan karena karyawan harus bekerja ekstra keras.

Untuk memperjelas penjelasan mengenai insentif, berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai insentif.

Rivai (Akhmad dan Iwan 2020: 38) menyatakan bahwa: “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji. Pemberian insentif dapat melalui: (1) Tunjangan hari raya, (2) Penghargaan dan (3) Fasilitas kerja.”

Menurut Terry dan Leslie (Akhmad dan Iwan 2020: 38) bahwa: “Insentif adalah suatu alat pergerakan yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.”

Malayu (Mingga, 2017: 8) mengemukakan: “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.”

Simamora (Koko, Djahmur dan M. Djadi, 2015: 51) menyatakan bahwa: “Insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas.”

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang

berprestasi dan mempunyai tingkat kinerja yang baik untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

2.1.1.2. Tujuan Insentif

Menurut Weather dan Davis (Minggu, 2017: 9). Tujuan insentif adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit persatuan penjualan yang meningkat.

2. Bagi Karyawan

- a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran di luar gaji pokok.
- b) Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk lebih berprestasi.

Tujuan insentif yang dikemukakan oleh Hani (Minggu, 2017: 10) adalah sebagai berikut:

“Tujuan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsangan finansial yang melebihi upah dan gaji.”

Sedangkan tujuan utama menurut Panggabean (Mingga, 2017: 10) yaitu:

“Pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan insentif adalah sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan produktivitas kerja.

2.1.1.3. Jenis-jenis Insentif

Adapun beberapa jenis insentif menurut Hasibuan (Yordy, 2016: 4) terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Nonmaterial insentif

Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali.

2. Sosial insentif

Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk

mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti Pendidikan, atau naik haji.

3. Material insentif

Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2.1.1.4. Manfaat Insentif

Pemberian insentif kepada karyawan bermanfaat untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Nawawi (Akhmad dan Iwan 2020: 38) menyatakan bahwa manfaat pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Insentif merupakan satu paket yang dapat saling menunjang dalam meningkatkan motivasi yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.
2. Insentif dapat dijadikan suatu struktur ganjaran yang fleksibel, yang diselenggarakan untuk merefleksikan posisi/kekuatan nyata organisasi secara ekonomis.
3. Insentif dapat meningkatkan jaminan kesejahteraan bagi para pekerja.

4. Insentif berfungsi untuk memudahkan penarikan (*rekrutmen*) dan mempertahankan pekerja yang potensial.
5. Insentif dapat mendidik pekerja secara individual untuk memahami kedudukannya dalam memberikan kontribusi sebagai faktor yang menentukan sukses organisasi.

2.1.1.5. Indikator-indikator Insentif

Adapun indikator-indikator Insentif menurut Wayne (Mingga, 2017: 15):

1. Sederhana, peraturan-peraturan sistem insentif harus ringkas, gampang dan mudah dipahami.
2. Spesifik, karyawan mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan perusahaan dari mereka.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan harus mempunyai suatu kesempatan yang beralasan untuk mencapai sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran-sasaran yang dapat diukur merupakan dasar pembuatan rencana-rencana insentif.

2.1.2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan, seorang pekerja akan semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Dengan adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja, maka diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya, karena semakin lama seseorang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Muntazeri et. al. (Sabirin dan Ilham, 2020: 124-135) menyatakan bahwa:

“Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa hidup seseorang.”

Itafia et. al. (Sabirin dan Ilham, 2020: 124-135) mengatakan bahwa:

“Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang dikenal dan dikendalikan oleh seseorang karyawan sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelum untuk jangka waktu tertentu.”

Menurut Sutrisno (2009: 158) menyatakan:

“Pengalaman kerja adalah suatu dasar/ acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.”

Menurut Mangkuprawira (2009: 223) menyatakan:

“Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.”

Menurut Ranupandojo dalam Iswanto (2012) menyatakan:

“Pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.”

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman seorang untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaannya dinyatakan dalam satuan tahun, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang belum memiliki pengalaman kerja.

2.1.2.2. Tujuan Pengalaman Kerja

Menurut Nitisemito (Dahlia Wati et. al. 2020: 41) menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha untuk perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.

2.1.2.3. Manfaat Pengalaman Kerja

Menurut Pitriyani dan Abd. Halim, (2020: 61) pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang didalam dunia kerja kadang-kadang lebih dibutuhkan daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Maka pengalaman kerja bermanfaat untuk:

1. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi.
2. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknik dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Hani Handoko (Pitriyani dan Abd. Halim, 2020: 62) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi mencakup Pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.

2. Bakat dan minat. Untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan. Untuk meramalkan tanggung jawab wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif. Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik. Untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek Teknik pekerjaannya.

2.1.2.5. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (Suwarno dan Ronal, 2019: 62) indikator pengalaman kerja dapat dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Lama Waktu/Masa Kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.3. Komunikasi

Kegiatan komunikasi merupakan hal yang tidak dapat terlepas dari kegiatan sehari-hari. Dalam dunia bisnis yang berskala kecil, menengah maupun besar, orang-orang yang bersangkutan didalamnya (para pelaku bisnis) tidak dapat terlepas dari kegiatan komunikasi.

Organisasi atau perusahaan merupakan kelompok orang yang bekerja dalam saling ketergantungan untuk mencapai beberapa tujuan. Orang dapat bekerja dengan saling ketergantungan hanya melalui komunikasi. Komunikasi merupakan sarana melalui dimana seseorang mengklarifikasi harapan mereka dan mengkoordinasi pekerjaan, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif.

2.1.3.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan atau informasi dari suatu pihak ke pihak yang lain dengan tujuan tercapai persepsi atau pengertian yang sama. Umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Kebanyakan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu tim diselesaikan secara (*interdependent*) saling bergantung dan menyangkut komunikasi diantara anggota. Karena itu efektivitas komunikasi memainkan peran

penting dalam menentukan apakah terdapat keuntungan atau kerugian dalam proses komunikasi.

Untuk memperjelas penjelasan mengenai komunikasi, berikut ini adalah beberapa pendapat para ahli mengenai komunikasi.

Menurut Irwansyah (2017: 2) mengemukakan:

“Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui system yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan.

Muhammad (Benny Usman, 2013: 5) menyatakan bahwa :

“Komunikasi merupakan suatu aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat.”

Menurut Handoko (Beni Pratono, 2017: 18) menyatakan:

“Komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain.”

Menurut Pace dan Faules (Rifa'i dan Fadhli, 2013: 126)

“Komunikasi adalah satu elemen penting dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan untuk dicapai.”

Menurut Emmanuel (2012) menyatakan:

“Ketika karyawan berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lain, produktivitas akan meningkat karena komunikasi yang efektif berarti keluhan akan berkurang dan pekerjaan lebih banyak dapat dilakukan”.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu penyampaian informasi atau gagasan dari seseorang kepada orang lain melalui media yang efektif.

Komunikasi merupakan aspek yang sangat penting dalam kegiatan bisnis dan dunia usaha. Tanpa komunikasi, tidaklah mungkin dapat meyakinkan individu, kelompok atau publik untuk mengenal, memahami dan membutuhkan perusahaan dan produknya.

2.1.3.2. Fungsi Komunikasi

Menurut Marwansyah (Safira, 2019: 18) komunikasi dapat menjalankan beberapa fungsi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Fungsi informasi

Komunikasi memungkinkan penyampaian informasi, petunjuk, atau pedoman yang diperlukan orang-orang di dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka.

2. Fungsi perintah dan instruksi

Fungsi ini tampak dalam komunikasi vertical antara atasan dan bawahan. Bawahan sebagai penerima pesan, menerima instruksi sehingga ia dapat bekerja dengan baik.

3. Fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi

Komunikasi menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa saja yang harus dilakukan, bagaimana prestasi mereka, dan apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja.

4. Fungsi intergasi

Komunikasi memungkinkan terciptanya kerja sama yang harmonis antara atasan-bawahan dan antar-bawahan.

5. Fungsi pengungkapan emosi

Bagi karyawan pada umumnya, kelompok kerja merupakan sumber interaksi sosial yang utama.

2.1.3.3. Proses Komunikasi

Menurut Laswell (Andri Feriyanto dan Endang S. Triana, 2015: 15) proses komunikasi terdiri dari:

1. Pengirim atau Komunikator (sender) adalah pihak yang mengirimkan pesan kepada pihak lain.
2. Pesan (message) adalah isi atau maksud yang akan disampaikan oleh satu pihak kepada pihak lain.
3. Saluran (channel) adalah media dimana pesan disampaikan kepada komunikan. Dalam komunikasi antar pribadi (tatap muka) saluran dapat berupa udara yang mengalirkan getaran nada atau suara.

4. Penerima atau Komunikan (receiver) adalah pihak yang menerima pesan dari pihak lain.
5. Umpan balik (feedback) adalah tanggapan dari penerimaan pesan atas isi pesan yang disampaikannya.

2.1.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Andri Feriyanto dan Endang S. Triana (2015: 19) dalam berkomunikasi terkadang tidak dapat berjalan seperti yang kita inginkan, hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi dalam berkomunikasi, diantaranya:

1. Latar belakang budaya

Interprestasi atau mengartikan suatu pesan akan terbentuk dari pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, sehingga semakin sama latar belakang budaya antara komunikator dengan komunikan maka komunikasi akan semakin efektif.

2. Ikatan kelompok atau group

Nilai-nilai yang dianut oleh suatu kelompok sangat mempengaruhi cara mengamati pesan yang diterima. Pandangan suatu kelompok dengan kelompok lain dalam mengamati suatu pesan dapat berbeda-beda juga.

3. Harapan

Harapan dapat mempengaruhi penerimaan suatu pesan, sehingga dapat menerima pesan sesuai dengan apa yang diharapkan.

4. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin kompleks sudut pandang atau perspektif dalam menyikapi isi suatu pesan yang disampaikan.

5. Situasi

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungan atau situasi disekitarnya.

2.1.3.5. Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (Safira, 2019: 25) komunikasi adalah pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud, maka indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dapat kemudahan dalam memperoleh komunikasi, memiliki ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang.

2. Intensitas komunikasi

Banyaknya terjadi percakapan yang baik, proses kelancaran komunikasi suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Komunikasi yang bersifat arus langsung, bertatap muka untuk memudahkan yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Mampu memahami apa yang disampaikan oleh seorang komunikator, adanya komunikasi yang baik dapat memudahkan dan memahami pesan yang disampaikan.

5. Perubahan sikap

Perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.1.4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran atau indikator kemampuan kerja pada karyawan. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja dapat dinilai dari sejauh mana karyawan tersebut dapat memenuhi kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (Putri Bela, 2019: 85) menyatakan:

“Produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”

Sedangkan produktivitas kerja menurut Rivai (Erwin dan Rosnaida, 2021) yaitu:

“Hasil kerja yang dilakukan dalam satu periode tertentu dengan melibatkan perbandingan antara beban kerja yang diberikan perusahaan dengan pencapaian.”

Menurut Sumartono (2004: 19) mengemukakan:

“Secara umum produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun hasil fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya.”

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran kemampuan kerja karyawan yang diukur dari output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang dimiliki.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sinungan (Ade Onny Siagian, 2020: 209) adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Sumbangan tenaga kerja pada produktivitas dikarenakan adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik, dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat, karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dan pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi serta pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal perusahaan

Modal perusahaan merupakan landasan gerak suatu usaha, karena dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai dapat membuat semangat kerja bertambah, sehingga secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan uraian pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja,

sehingga apabila faktor terpenuhi, maka akan kemungkinan besar produktivitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan dapat ditingkatkan.

2.1.4.3. Indikator Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan merupakan tingkat efisiensi kerja yang dapat diukur dengan beberapa indikator. Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur produktivitas baik dalam perusahaan jasa ataupun produk diantaranya adalah membandingkan dengan hasil yang sudah dicapai, membandingkan antara tiap unit dan membandingkan dengan targetnya yang ingin dicapai.

Menurut Simanjunta (Dendi Depiansah et. al. 2020: 124) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan bergantung pada keterampilan yang dimilikinya secara profesional mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat Kerja

Merupakan suatu usaha dari karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan serta harapan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6. Efisiensi

Merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan dalam pengukuran produktivitas kerja dalam organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan melihat dari indikator kuantitas/jumlah yang dihasilkan dalam suatu produksi, kualitas hasil produksi dan ketepatan waktu sesuai dengan tujuan atau target perusahaan.

2.1.5. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan memaparkan penelitian terdahulu yang didapatkan dari jurnal. Didalamnya memperlihatkan antara judul tersebut dengan judul penelitian yang penulis angkat. Penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2. 1**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Putri Bela Nirwana dan Haryani (2019)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi, disiplin kerja, insentif terhadap produktivitas kerja karyawan	Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, No. 46 / Th. XXVI / April 20	Insentif terhadap Produktivitas Kerja	Pengalaman Kerja dan Komunikasi
3	Bulan Oktrim (2018)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada CV. Bintang Pratama Promosindo.	Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang	Komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Insentif dan Pegalaman Kerja
4	Ganjar Mulya Sukmana (2013)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap	Pengalaman Kerja (X2), Insentif (X3), secara partial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas terhadap	Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya	Pengalaman Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas	Komunikasi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		Produktivitas Tenaga Kerja	Produktivitas Kerja			
5	Erwin dan Rosnaida (2021)	Pengaruh pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan	Pengaruh pengalaman kerja, kepuasan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja adalah 57,8%, sedangkan 42,2% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.	Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Asahan	Pengalaman Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Komunikasi
6	M. Rizal Nur Irawan (2018)	Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Dari hasil uji f secara simultan bahwa variable Gaji dan Insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.	Voll.1, No.1; Januari 2018 cetak / Vol.1, No.1; April 2018 online, 36 – 41	Insentif terhadap Produktivitas	Pengalaman Kerja dan Komunikasi
7	Yanti Itafia, Wayan Cipta, dan Fridayana	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh	e-Journal Bisma Universitas Pendidikan	Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Insentif dan Komunikasi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Yudiaatmaja (2014)	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	positif dan signifikan	Ghanesa Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)		
8	AdityaFebrianto, Maria M. Minarsih dan Mukeri Warso (2016)	Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja	Insentif, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja secara bersama - sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di CV.Duta Karya	Journal Of Management , Volume 2 No.2 Maret 2016	Insentif dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja	Pengalaman Kerja
9	Mardani (2020)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	Komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi Karya Bersama SMK PGRI 2 Belitang OKU Timur, dapat dilihat dari hasil analisa kuantitatif melalui koefisien korelasi diperoleh $r = 0,80$ setelah.	Jurnal Aktual STIE Trisna Negara, Volume 18 (2) Desember 2020, Hal. 78-91	Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja	Insentif dan Pengalaman Kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
			dihubungkan dengan standar yang konservatif ternyata $r = 0,80$ terletak diantara $0,800 - 1,000$ termasuk pada korelasi yang sangat kuat			
10	Rasyid Rachman (2013)	Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada P.T. Bosowa Berlian Motor di Kota Sungguminasa Gowa.	Jurnal Economix Volume 1 Nomor 2 Desember 2013	Insentif terhadap Produktivitas Kerja	Pengalaman Kerja dan Komunikasi

2.2. Kerangka Pemikiran

Kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan tidak terlepas dari unsur manusia, karena manusia memiliki peran sebagai penggerak utama dalam operasionalisasi organisasi. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting dan tidak dapat diabaikan dalam setiap organisasi untuk merencanakan dan mewujudkan tujuan organisasi yaitu memaksimalkan laba. Jika sumber daya

manusia yang ada dalam perusahaan mampu bergerak dengan efektif dan efisien, maka bukan suatu hal yang tidak mungkin tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tercapai secara efektif dan efisien.

Setiap sumber daya manusia sebagai makhluk hidup memiliki sifat, mempunyai keinginan, kebutuhan, kemampuan yang berbeda-beda, maka ada karyawan yang mampu melakukan tugas dengan maksimal sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan bahkan melebihi, dan adapula karyawan yang melakukan tugas belum maksimal sesuai standar yang telah ditentukan bahkan masih dibawah standar. Salah satu hal yang dapat mendorong produktivitas kerja karyawan agar bisa bekerja dengan maksimal melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan yaitu dengan melakukan pemberian insentif.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah melakukan pemberian insentif. Hal ini sejalan dengan pendapat Malayu (Mingga 2017: 8) bahwa isentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Wayne (Mingga, 2017: 15) indikator-indikator insentif adalah sederhana, spesifik, dapat dicapai dan dapat diukur.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dan memenuhi standar.

Penelitian terdahulu dari Putri Bela dan Haryani (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan pada insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Muhammad Rizal Nur Irawan (2018) bahwa insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif kepada karyawan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Maka dari itu pemberian insentif di CV. TASCOCO kepada karyawan diharapkan dapat mendorong untuk bisa meningkatkan produktivitas kerjanya.

Selain pemberian insentif, pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Jadi dapat di simpulkan bahwa pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam satuan tahun, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang belum memiliki pengalaman kerja.

Menurut Muntazeri et. al. (Sabirin dan Ilham, 2020: 124-135) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa hidup seseorang.

Menurut Foster (Suwarno 2019) indikator-indikator pengalaman kerja adalah lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Penelitian terdahulu dari Yanti Itafia et. al. (2014) mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Erwin dan Rosnaida bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja adalah 57,8%, sedangkan 42,2% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, di CV. TASCOS sendiri tidak sedikit karyawan yang belum memiliki pengalaman pekerjaan, sehingga terjadinya ketidakstabilan dalam produktivitas kerja karyawan.

Pemberian insentif dan mempunyai pengalaman kerja tidak akan lengkap tanpa keterampilan komunikasi yang baik. Dalam bekerja baik karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan keduanya untuk dapat melaksanakan tugas masing – masing. Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Komunikasi yang buruk antara setiap orang dapat menyebabkan *miss communication* sehingga pekerjaan tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Muhammad (Benny Usman, 2013: 5) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (Safira, 2017: 13) Indikator syarat komunikasi diantaranya adalah kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektifitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, dan perubahan sikap.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardani (2020) dengan judul pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan menyatakan komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh Aditya Febrianto (2016) bahwa komunikasi secara bersama - sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Rivai (Erwin dan Rosnaida, 2021) produktivitas yaitu hasil kerja yang dilakukan dalam satu periode tertentu dengan melibatkan perbandingan antara beban kerja yang diberikan perusahaan dengan pencapaian.

Ada beberapa hal yang menjadi indikator dalam produktivitas. Menurut Simanjunta (Dendi Depiansah et. al. 2020: 124) yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Insentif dapat menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas. Insentif yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan bila sudah sesuai, harapan karyawan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, bila insentif tidak terpenuhi sesuai dengan hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan maka hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja.

Selanjutnya pengalaman kerja juga bisa menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Perusahaan lebih merasa puas dan lebih mengapresiasi karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja karena produktivitasnya akan lebih tinggi dibandingkan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja.

Komunikasi disebuah perusahaan akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja, karena komunikasi akan selalu dilakukan dan dibutuhkan antar manusia. Mempunyai komunikasi yang baik antar karyawan akan sangat meningkatkan produktivitas kerja, jika komunikasinya buruk tentunya hal tersebut akan berdampak menurunnya produktivitas di perusahaan tersebut.

Dengan uraian yang telah dipaparkan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui mengenai sejauh mana pengaruh insentif, pengalaman kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja bagian *office* di CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi Kota Tasikmalaya.

2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat Pengaruh Insentif, Pengalaman Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja.”** bagian *office* di CV. Tasik Company (TASCO) Sejahtera Abadi Kota Tasikmalaya.