BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini berbagai perusahaan maupun instansi membutuhkan karyawan yang dapat menunjang perusahaan. Semakin ketatnya persaingan kualitas sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan juga membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi, hal ini sangat diperlukan semua pihak baik oleh perusahaan swasta maupun pemerintah. Hal ini mengharuskan setiap perusahaan dapat bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif yang dimaksudkan agar sumber daya manusia yang produktif dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat produktif, diperlukan suatu manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkat produktivitasnya. (Mahendra, 2019).

Seperti halnya perusahaan CV. Punden Malang yang merupakan salah satu perusahaan proyek kontraktor, arsitek dan properti yang saat ini mempunyai 60 orang karyawan yang berlokasi di Jln. Kaca Piring Kav. 30 Mulyoagung Dau Kabupaten Malang. Perusahaan ini mempunyai Manajer Unit, Manajer Unit menuntut karyawannya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, motivasi kerja yang tinggi dengan diikuti tingkat insentif yang setara Namun kenyataannya justru sebaliknya, produktivitas karyawannya kurang maksimal yang diakibatkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya motivasi kerja pada karyawan dan minimnya insentif kerja yang didapatkan karyawan.

Produktivitas kerja pada seorang karyawan tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagain macam faktor. Faktor yang dapat menentukan produktivitas individu dalam menjalani pekerjaannya berupa motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, insentif kerja, kejelasan arah dan karir, lingkungan kerja dan juga kompetensi (Arga *et al*., 2020). Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibanya sebagai karyawan. Tinggi rendahnya

produktivitas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya dimulai dari sikap, disiplin karyawan sampai pada manajemen dan teknologi. Pada penelitian ini faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang diteliti adalah,insentif dan motivasi serta keduanya secara bersama-sama.

Kurang maksimalnya produktivitas kerja dari karyawan pada . CV Punden kontraktor antara lain dapat terlihat dari penurunan yang ditandai dengan keterlambatan penyelesaian pekerja dan tidak terealisasikan dengan maksimal dalam proyek pembangunan. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja karyawan Data terkait pencapaian target produktivitas karyawan dapat terlihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja Karyawan Tahun 2023

Bulan	Target	Realisasi	Persentase	Karyawan
Januari	52 proyek	44 proyek	84%	60 Karyawan
Februari	50 proyek	41 proyek	82%	60 Karyawan
Maret	47 proyek	38 proyek	80%	60 Karyawan
April	53 proyek	42 proyek	79%	60 Karyawan
Mei	46 proyek	33 proyek	72%	60 Karyawan
Juni	49 proyek	35 proyek	71%	60 Karyawan
Juli	51 proyek	35 proyek	68%	60 Karyawan
Agustus	47 proyek	31 proyek	65%	60 Karyawan
September	48 proyek	27 proyek	56%	60 Karyawan
Oktober	44 proyek	23 proyek	52%	60 Karyawan
November	39 proyek	20 proyek	51%	60 Karyawan
Desember	42 proyek	17 proyek	40%	60 Karyawan

Sumber : CV. Punden, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat terlihat bahwasanya setiap bulannya karyawan belum dapat mencapai target pencapaian pembangunan yang diberikan

oleh CV. Punden Malang. Hal tersebut tentunya dapat menunjukkan produktivitas rendah yang dimiliki oleh karyawan CV. Punden Malang.

Pekejaan dapat terselesaikan dengan baik jika karyawan merasa senang untuk menyelesaikannya dan juga mendapat dukungan dari lingkungan sekitarnya. Motivasi kerja juga menjadi sebuah kekuatan yang dapat mendorong seorang karyawan untuk melakukan sesuatu dalam hal positif ataupun negative yang dimana dorongan tersebut dapat berasal dari internal ataupun eksternal (Sedarmayanti, 2014). Motivasi kerja yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan tentunya dapat membuat karyawan lebih semangat dalam kerja sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan produktivitas yang tinggi.

Motivasi kerja yang didapatkan oleh karyawan dapat berasal dari diri sendiri ataupun dari atasan ataupun lingkungan dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rampisela dan Lumintang (2020), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andika *et al.,* (2019), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wau (2020), yang membuktikan bahwa motivasi yang didapat karyawan dalam bekerja berpengaruh positif terhadap meningkatnya produktivitasnya dalam bekerja. Peran motivasi kerja pada karyawan menjadi salah satu aspek penting.

Pemberian insentif selalu berkaitan dengan produktivitas karyawan yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pemberian insentif pada CV. Punden berbagai bentuk imbalan atau penghargaan kepada karyawan atau kelompok karyawan yang telah mencapai atau melampaui target tertentu misalnya bonus harian, reward tunjangan kesehatan, dan promosi jabatan tergantung berapa banyak pencapaian yang dicapai. Insentif tersebut dapat diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi positif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas mereka. Pernyataan tersebut diperkuat oleh riset (Aryati, 2017), pemberian insentif kepada karyawan akan berdampak positif pada semangat kerja dalam perusahaan, sehingga memotivasi setiap karyawan untuk berkontribusi lebih baik terhadap

target perusahaan. Rendahnya kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kualitas kerja dengan insentif terutama pada sektor pembangunan menjadi penyebab utama terjadinya produktivitas yang kurang maksimal. Target kontraktor pembangunan perumahan CV. Punden yang banyak belum terselesaikan, yang dimana para karyawan mencapai target dengan cepat apabila insentif yang diberikan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan karena waktu juga menjadi suatu yang penting. Hal ini ditunjukkan dengan rendahnya insentif kerja yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. Insentif yang diberikan pada karyawan CV. Punden Malang tergolong rendah dengan target yang cukup tinggi seperti terlihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Perkembangan Total Biaya Insentif karyawan CV. Punden Malang Tahun 2021 – 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Insentif		
		2021	2022	2023
Januari	60	13.260.000	13.090.000	12.850.000
Februari	60	13.215.000	13.090.000	12.130.000
Maret	60	13.215.000	13.032.000	11.550.000
April	60	13.215.000	13.032.000	11.845.000
Mei	60	13.190.500	13.022.500	10.686.000
Juni	60	13.190.500	13.022.500	10.266.000
Juli	60	13.173.500	13.022.500	9.975.000
Agustus	60	13.173.500	13.022.500	9.625.000
September	60	13.173.500	12.986.000	8.875.000
Oktober	60	13.154.000	12.986.000	8.450.000
November	60	13.154.000	12.986.000	8.220.000
Desember	60	13.154.000	12.986.000	7.015.000
Total		158.268.500	156.394.000	121.487.000

Sumber: Pembukuan CV. Punden Malang (2021-2023)

Pada Tabel 1.2 diatas merupakan perkembangan biaya insentif karyawan CV. Punden dari tahun 2021 sampai tahun 2023. Dapat dilihat terjadinya penurunan biaya pada 3 tahun terakhir pada pembiayaan insentif karyawan CV. Punden. Kebijakan pemberian insentif penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pada penelitian

(Anwar, 2021) membuktikan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Almaududi *et al* (2021) yang membuktikan bahwasannya insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

CV. Punden Malang mempunyai pengukuran *Key Performance Indicator* (KPI) untuk setiap karyawannya yang diukur melalui kemampuannya dalam menangani sebuah proyek setiap bulannya. CV. Punden Malang sendiri memiliki target produksi proyek pembangunan setiap bulannya yang harus dicapai oleh setiap karyawannya. Namun setiap target yang diberikan tidak tercapai dengan baik sehingga hal tersebut dapat menunjukkan rendah nya produktivitas pada karyawan CV. Punden Malang.

Setiap pekerjaan yang harus diselesaikan tentunya mempunyai ketentuan tersendiri untuk dapat memaksimalkan hasil kerjanya. CV. Punden Malang memiliki SOP dalam penyelesaian pekerjaanya. Untuk dapat mengetahui kondisi yang terjadi, peneliti melakukan observasi dengan manajer CV. Punden malang dan didapati hasil observasi secara langsung yang menyatakan bahwa banyak karyawan yang kurang termotivasi sehingga tidak memiliki semangat bekerja dengan baik ketika bekerja di lapangan. Manajer CV. Punden juga mengatakan bahwa selama 3 bulan terakhir, banyak karyawan yang bekerja kurang optimal dan tidak menerapkan SOP yang ada. Rendahnya motivasi dan insentif kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan CV. Punden Malang dapat berdampak pada produktivitas penyelesaian pekerjaannya.

Motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja tentunya dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja sehingga dapat lebih produktif dalam bekerja. Dalam hal ini, peneliti melakukan interview dengan beberapa karyawan CV. Punden Malang untuk dapat mengetahui dorongan apa saja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas bekerjanya. Berdasarkan hasil interview karyawan didapati bahwasannya karyawan merasa minimnya apresiasi atau insentif yang diberikan oleh CV. Punden Malang terhadap pencapaian yang telah dilakukan karyawan. Permasalahan yang didapati pada CV. Punden Malang tentunya membuat peneliti

tertarik untuk meneliti terkait Insentif motivasi kerja dan juga produktivitas pada karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang didapatkan pada latar belakang penelitian, peneliti merumuskan 3 rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagimana kondisi produktivitas kerja, insentif kerja dan motivasi kerja di CV. Punden Malang?
2. Apakah Insentif kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Punden Malang?
3. Apakah Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Punden Malang?
4. Apakah Motivasi dan Insentif bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV. Punden Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang didapatkan pada latar belakang penelitian, peneliti memiliki 3 tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Insentif kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV. Punden Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Punden Malang
3. Untuk menganalisis dan mengetahui bahwa insentif dan motivasi bersama-sama dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan di CV. Punden Malang
4. Untuk mendeskripsikan kondisi karyawan mengenai produktivitas kerja, insentif kerja, dan motivasi kerja di CV. Punden Malang

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau konstribusi bagi:

1. Manfaat Praktisi

   a) Bagi Manajer Perusahaan

      Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat menjadi gambaran yang nantinya mampu secara signifikan meningkatkan kualitas insentif kerja, motivasi kerja yang efektif dan efisisen yang pengaruhnya secara langsung terhadap produktivitas karyawan maupun secara tidak langsung secara optimal, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama di bidang Sumber Daya Manusia, dan perusahaan memiliki SDM yang berkualitas dan berkompenten, yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

   b) Bagi Karyawan Perusahaan

      Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan atau wawasan dan pertimbangan tentang pentingnya seorang karyawan perusahaan memperhatikan insentif kerja, motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan target-targetnya.

2. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan juga menambah wawasan serta kontribusi pada penelitian selanjutnya untuk dapat lebih memperdalam kajian teori terkait produktivitas kerja pada seorang karyawan dengan memperhatikan variabel selain insentif kerja dan juga motivasi kerja. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya sehingga berguna bagi pengembangan ilmu, khususnya bidang sumber daya manusia.