

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan karyawan biasa didefinisikan sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan jalannya perusahaan, untuk ikut berkontribusi mewujudkan suatu tujuan tertentu sesuai yang telah di sepakati sebelumnya. Oleh karena itu dibutuhkan pendayagunaan sumber daya manusia. Kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut adalah suatu proses dalam suatu manajemen yang meliputi, perekrutan, penyaringan, pelatihan, serta memberikan penilaian dan penghargaan untuk menjaga kompetensi sumber daya manusia yang dibutuhkan agar selalu sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan. Perusahaan harus bisa mengembangkan sumber daya manusianya secara tepat, agar sumber daya manusia tersebut dapat bekerja secara produktif untuk mencapai target sesuai dengan yang perusahaan inginkan. Dalam hal mengatur sumber daya manusia itu artinya perlu dilakukan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi.

Produktivitas adalah faktor mendasar yang mempengaruhi kemampuan bersaing dalam sebuah perusahaan. Secara garis besar, produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan yang dilakukan untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam meningkatkan produktivitas, sumber daya manusia menjadi elemen paling penting yang harus diakui dan diterima.

Kinerja suatu perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Produktivitas merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi.

PT Alfaria Trijaya, Tbk atau Alfamart merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian produk konsumen dengan mengoperasikan sebuah mini market dengan jaringan yang tersebar di seluruh Tanah Air. Alfamart memiliki visi dan misi yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan kepuasan konsumen. Dengan visi dan misi tersebut mengharuskan alfamart memiliki karyawan yang senantiasa menjaga motivasi kerjanya agar profitabilitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global sekarang ini.

Gaji atau upah dan insentif merupakan faktor yang sangat penting untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu usaha, peran produktivitas sangat penting dalam keberhasilan suatu usaha, karena produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan bagi para pengusaha maupun kesejahteraan karyawannya. Upah dan insentif merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sistem pemberian insentif pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah tiap bulan dengan dua jenis insentif yaitu IKT (insentif kerja toko) yang berarti kemampuan toko dalam menjual produk mencapai target atau bahkan melebihi target yang ditentukan, lalu ada insentif perorangan biasanya di dapatkan saat personel toko tersebut mampu menjual produk PSM (promo serba murah) mencapai target atau bahkan melebihi target yang ditentukan.

Namun pada kenyataannya banyak faktor yang menjadi penyebab dari menurunnya produktivitas karyawan diantaranya yaitu, karyawan merasa kurang puas dengan upah gaji yang diberikan karena terkena potongan apabila barang ada yang hilang biasa disebut NBH (Nota Barang Hilang), uang lembur yang tidak kunjung cair, dan pemberian insentif yang tidak tepat waktu. Tentu saja hal-hal yang disebutkan di atas berpengaruh kepada produktivitas karyawan.

Tabel 1.1 Tabel Gaji 3 tahun Terakhir

No	Jabatan	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1.	COS (Kepala Toko)	Rp. 4.600.000	Rp. 4.800.000	Rp. 5.000.000
2.	ACOS (Wakil Kepala Toko)	Rp. 4.300.000	Rp. 4.500.000	Rp. 4.700.000
3.	Crew (Pramu/Kasir)	Rp. 4.000.000	Rp. 4.200.000	Rp. 4.400.000

Sumber:PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Tabel 1.1.2 Tabel Insentif IKT (Insentif Kerja Toko)

No.	Jabatan	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1.	COS (Kepala Toko)	Rp. 200.000	Rp. 200.000	Rp. 200.000
2.	ACOS (Wakil Kepala Toko)	Rp. 200.000	Rp. 200.000	Rp. 200.000
3.	Crew (Pramu/Kasir)	Rp. 200.000	Rp. 200.000	Rp. 200.000

Sumber:PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan, PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) melakukan sebuah upaya yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, seperti pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Namun di sisi lain, selain kebutuhan-kebutuhan pokok karyawan, perusahaan hendaknya dapat memenuhi

keinginan-keinginan karyawan yang diantaranya adalah pemberian insentif terhadap karyawan yang dapat menjalankan perannya dengan baik dan mendedikasikan waktunya terhadap perusahaan.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan produktifitas karyawan tentu saja menjadi hal yang penting untuk kemajuan perusahaan, dimana produktifitas karyawan menjadi penentu tercapai atau tidaknya sebuah tujuan di perusahaan, para karyawan akan semakin giat bekerja apabila hasil yang dicapai dalam pekerjaan tersebut memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan dan pada akhirnya bisa mencapai tujuan perusahaan.

Dengan mengatur gaji dan insentif diharapkan karyawan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan untuk mencapai target yang di harapkan, terutama setelah pemberdayaan karyawan dilakukan, diharapkan karyawan dapat membantu mencapai target dengan menaikkan angka penjualan melalui produk promo yang telah disediakan oleh perusahaan dengan menawarkan produk promo tersebut agar mampu menimbulkan minat beli konsumen.

Guna memperoleh faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk bogor, dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan dimasa yang akan datang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh gaji dan insentif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Uraian diatas terdapat beberapa faktor yang ditemui menjadi penyebab turunnya produktivitas karyawan salah satunya adalah

1. SOP perusahaan untuk karyawan menggantikan barang yang hilang dengan gaji mereka.
2. Pemberian insentif terlambat dari waktu yang ditentukan.
3. Uang lembur tidak kunjung cair.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil dari pembatasan masalah yang ada di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk menunjukkan bahwa permasalahan yang adalah pemotongan upah karyawan , pemberian insentif yang tidak sesuai jadwal, dan uang lembur yang tidak kunjung cair, maka dari itu Penelitian ini akan difokuskan hanya pada analisis **Gaji dan Insentif**

terhadap produktifitas karyawan, untuk mengetahui apakah hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4 Perumusan Masalah

Melalui pemahaman pada uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas secara menyeluruh, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Gaji dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Peningkatan Produktivitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
2. Apakah Gaji memiliki pengaruh parsial terhadap Peningkatan Produktivitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
3. Apakah Insentif memiliki pengaruh parsial terhadap Peningkatan Produktivitas pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial gaji berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk?

1.6 Manfaat Penelitian

Berbagai manfaat yang diharapkan akan didapat melalui penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Penelitian ini bermanfaat dalam memperluas wawasan, meningkatkan pengetahuan dan juga menambah pengalaman baru melalui pembelajaran dan analisis secara langsung pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada aspek gaji, insentif, dan peningkatan produktivitas karyawan.
2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), serta sebagai sarana informasi dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pengajar, staf, mahasiswa dan lainnya.

3. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan atau sarana informasi perusahaan untuk melakukan evaluasi dan pertimbangan pada kenyamanan dan kebaikan para karyawan, serta perusahaan mampu meraih peningkatan dan pengembangan kualitas karyawan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut terkait laporan ini, maka materi yang tertera pada laporan skripsi ini terbagi menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori yang berupa pengertian dan definisi yang di ambil dan di kutip dari buku maupun literatur yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi dan juga penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan secara lebih rinci mengenai berbagai hal yang ada di dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang hasil akhir dari penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang sumber acuan dari laporan skripsi ini, yaitu buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.