

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khususnya mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan persaingan semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan dan kemauan tinggi. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut bagi karyawan alasan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibanding yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga rasa pengakuan dari pihak

organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi/perusahaan.(Mangkunegara, 2012:89).

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat dan pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa memikirkan produktivitas perusahaan.

Pengalaman kerja karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Diperkirakan dengan pengalaman kerjanya, karyawan dapat memberikan hasil yang lebih baik karena karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaannya yang sesuai dengan bidang yang pernah di alaminya.

Manullang (2011; 15) pengalaman kerja proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam tugas pelaksanaan. Pengalaman kerja dalam bidangnya secara terus menerus menjadikan seseorang terampil dan terlatih, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan tenaga kerja yang memiliki pengalaman untuk melakukan improvisasi, kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Tidak sesuainya target kerja dan hasil yang disebabkan terjadinya penurunan produktivitas kerja maka perusahaan diduga akibat keterampilan dan pengetahuan yang kurang karena pengalaman kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang belum cukup sehingga produktivitas kerja karyawan pun ikut menurun maka perusahaan diduga perlu meningkatkan pengalaman kerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan sarjana S1. Sedang bagian produksi minimal pendidikan SMA. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan untuk kepentingan dan tujuan bersama.

Muchdarsyah Sinungan (2014) produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar keyakinan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari esok dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah dengan memberi insentif ataupun tunjangan kepada karyawan. Dengan adanya insentif hubungan antara karyawan dengan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan.

PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru ini adalah produksi pengembangan usaha pembibitan dan pemeliharaan bibit ayam broiler sekaligus memasarkan hasil peternakan yang mereka.

Berikut ini merupakan pemaparan tingkat produktivitas karyawan selama lima tahun terakhir dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABEL 1.1 : Target dan Realisasi Tingkat Produksi Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru dari Tahun 2013-2017

Tahun	Rencana Produksi (Butir)/tahun	Realisasi Produksi (Butir)/tahun	% Realisasi Produksi/Tahun
2013	25.000.000	23.053.690	92.52 %
2014	25.000.000	20.262.110	81.78 %
2015	25.000.000	21.776.070	88.60 %
2016	25.000.000	20.952.700	81.43 %
2017	25.000.000	22.578.270	90.68 %

Sumber :PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru 2017

Dari tabel 1.1 diperoleh gambaran bahwa tingkat produksi kerja karyawan berfluktuasi. Hal ini bisa dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir. Pada tahun 2014 tingkat produksi turun menjadi 81.78%, ditahun 2015 tingkat produksi naik menjadi 88.60%, tetapi ditahun 2016 tingkat produksi terjadi penurunan lagi sebesar 81,43% dan pada tahun 2013 kembali naik menjadi 90.68%. Realisasi yang belum mencapai target, merupakan permasalahan bagi profit perusahaan.

Tabel 1.2 : Tingkat Produktivitas berdasarkan Masa Kerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru dari tahun 2013-2017

No	Tahun	Masa Kerja	Realisasi/Butir	Produktivitas/tahun
1	2013	<1 tahun = 17	3.842.230	1.959.563.650
		1-5 tahun= 53	7.684.615	
		>5 tahun = 15	11.526.845	
		Jumlah : 85	23.053.690	
2	2014	<1 tahun = 15	3.377.019	1.722.279.350
		1-5 tahun = 55	6.754.036	
		>5 tahun = 15	10.131.055	
		Jumlah : 85	20.262.110	
3	2015	<1 Tahun = 13	3.629.345	1.742.085.600
		1-5 tahun = 55	7.258.690	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Tahun	Masa Kerja	Realisasi/Butir	Produktivitas/tahun
		>5 tahun = 12	10.888.035	
		Jumlah : 80	21.776.070	
4	2016	<1 tahun = 9	3.492.117	1.466.689.000
		1-5 tahun = 46	6.984.233	
		>5 tahun = 15	10.476.350	
		Jumlah : 70	20.952.700	
5	2017	<1 tahun = 8	3.763.045	1.648.213.710
		1-5 tahun = 50	7.526.090	
		>5 tahun = 15	11.289.135	
		Jumlah : 73	22.578.270	

Sumber: PT.indojaya agrinusa Pekanbaru 2017

Dari tabel 1.2 diperoleh gambaran bahwa tingkat produktivitas karyawan berfluktuasi. Hal ini bisa dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir. pada tahun 2013 produktivitas karyawan mencapai 1.959.563.650, dan Pada tahun 2014 tingkat produktivitas karyawan menurun menjadi 1.722.279.350, ditahun 2015 tingkat produktivitas naik menjadi 1.742.085.600, tetapi ditahun 2016 tingkat produktivitas karyawan terjadi penurunan lagi sebesar 1.466.689.000, dan pada tahun 2017 produktivitas karyawan kembali naik menjadi 1.648.213.710.

Tabel 1.3 Pemberian Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru 2013-2017

No	Tahun	Gaji/Bulan	Gaji tambahan	Bonus Tambahan 5%
1	2013	Rp 1.492.000	Rp 200.000	Rp 74.600
2	2014	Rp 1.740.000	Rp 400.000	Rp 87.000
3	2015	Rp 1.918.000	Rp 600.000	Rp 95.000
4	2016	Rp 2.140.000	Rp 800.000	Rp 107.000
5	2017	Rp 2.430.000	Rp 1.000.000	Rp 121.000

Sumber pt.indojaya agrinusa pekanbaru 2013-2017



- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa PT.Indojaya Agrinusa Pekanbaru insentif yang diberikan kepada karyawannya setiap bulannya, dan gaji yang diberikan sesuai dengan UMK kmpar dan tidak hanya gaji saja yang diberikan kepada karyawan akan tetapi bonus tambahan pun diberikan kepada masing-masing karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka ditemukan fenomena yang berkaitan dengan produktivitas kerja pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru yang diantaranya adalah masih ada karyawan yang pengalaman kerjanya masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karyawan yang bisa dikatakan berpengalaman ialah karyawan yang sebelumnya pernah bekerja diperusahaan sejenis. hal ini menggambarkan belum optimalnya produktivitas karyawan yang berada di pt.indojaya agrinusa pekanbaru .

Selain itu, hal ini juga disebabkan oleh kurangnya perhatian dari pihak pimpinan seperti kurangnya pemberian insentif berupa bonus atau gaji tambahan terhadap karyawannya yang telah mencapai target perusahaan,dan semua karyawan melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak dilakukan misalnya, kebersihan pada alat-alat mesin ketika pabrik off sehingga mereka merasa jenuh dan tertekan. Tekanan-tekanan yang dirasakan karyawan di PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru ini sangat berpengaruh besar pada produktivitas kerja.

Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Pekanbaru**”

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalahnya yaitu :

- a. Apakah pemberian insentif dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru?
- b. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru?
- c. Apakah pemberian insentif dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah :

- a. untuk mengetahui pemberian insentif dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru”
- b. untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru”
- c. untuk mengetahui pemberian insentif dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penulisan

adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Pesusahaan

Penelitian dapat memberikan masukan-masukan mengenai pemberian insentif dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan, sehingga perusahaan mendapat gambaran mengenai pemberian insentif dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan sudah tepat atau belum.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan kepentingan ilmiah serta sebagai bahan informasi bagi mahasiswa.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pemberian insentif dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan diperoleh dengan baik pada penelitian maupun pada saat penyusunan proposal serta menerapkan teori-teori yang diperoleh selama dibangku perkuliahan.

1.5 Sistematika Penulisan Penelitian

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada tinjauan pustaka berisikan pengertian pemberian insentif, pengalaman kerja dan produktivitas karyawan, dan hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini penulis menguraikan lokasi dan tempat penelitian dilakukan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi serta struktur dan uraian organisasi pada PT.Indojaya Agrinusa Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi hasil penelitian kemudian dibahas untuk menemukan jawaban atas masalah – masalah penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa saran.