

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap Instansi Pemerintah membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan sumber daya manusia yang baik mengacu pada mereka yang dapat berorientasi dengan benar, bekerja secara produktif dan memberikan energi positif bagi instansi.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian sistem insentif yang baik. Perusahaan-perusahaan menyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan insentif pada khususnya juga mempengaruhi kinerja banyak pegawai yang lebih menyukai bahwa bayaran mereka dikaitkan dengan kinerja masing-masing.

Faktor kerja sebagai sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi agar mencapai tujuan. Kenyataan sering di temukan bahwa dalam keadaan syarat-syarat kerja sudah terpenuhi, produktivitas pegawai dirasakan masih terlalu rendah, ini karena insentif dan komunikasi kerja jauh lebih besar pengaruh nya terhadap produktivitas pegawai.

Insentif di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat di manfaatkan sebagai penyemangat kerja. Jika karyawan tidak semangat dalam bekerja menandakan perusahaan tersebut kurang dalam

pemberian insentif. Sebaiknya perusahaan dapat mempertahankan insentif untuk karyawan berprestasi karena dengan itu suatu hal yang positif untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan efektifitas dan efisien agar terwujudnya produktivitas kerja karyawan yang unggul, Oktariansyah (2018)

Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai. Efendi (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka berkerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi.

Namun, dilihat dari insentif itu sendiri juga tidak menjadi tolak ukur bagi sebagian pegawai seperti halnya non asn mereka mendapatkan insentif cukup rendah akan tetapi kinerja mereka tetap meningkat dan memiliki komunikasi kerja yang tinggi, hal ini menjadi fenomena yang menarik untuk di teliti oleh penulis.

Komunikasi dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan komunikasi individu dapat berinteraksi dengan individu lainnya sehingga akan mengerti apa yang harus di lakukan dengan tugas yang dijalankan. Tanpa adanya komunikasi dalam perusahaan maka individu tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Luhut (2017), menemukan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara positif dan signifikan, artinya semakin baik tingkat komunikasi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hanasya dalam jurnal (Hayatun & Ernawati, 2022) “Produktivitas merupakan kemampuan pegawai dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan.” Produktivitas pegawai merupakan hal yang penting dalam perusahaan, jika pegawai bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan berhasil meraih tujuan dan jika pegawai tidak bekerja secara produktif maka perusahaan dikatakan tidak berhasil meraih tujuan perusahaan. Produktivitas pegawai juga sangat ditentukan oleh Kompensasi dan disiplin kerja. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan- persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai .

Berdasarkan uraian diatas terdapat beberapa penelitian terdahulu, Silpa Banna, Chika Pagallak, Bernadet, Nelia, Amri (2023) yang berjudul Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Wara Barat Kota Palopo.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Insentif Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim”**.

1.2 Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis perlu melakukan pembatasan masalah mengingat terbatasnya waktu, biaya dan tenaga, penulis membatasi pembahasan dalam penelitian ini mengenai pengaruh insentif kerja dan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah insentif kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim?
- 2) Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim?
- 3) Apakah secara bersama-sama insentif kerja dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh insentif kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim?
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim?

- 3) Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh insentif kerja dan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Belida Darat Kabupaten Muara Enim?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan membawa manfaat, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi Kantor Camat Belida Darat

Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan bagi Kantor Camat Belida Darat dalam mengevaluasi dan meningkatkan produktivitasnya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

- 2) Bagi Universitas PGRI Palembang

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya

