

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk muslim terbanyak di dunia pada 2022. Menurut laporan The Royal Islamic Strategic Studies Centre (RISSC), populasi muslim Indonesia diperkirakan sebanyak 237,56 juta jiwa. Jumlah penduduk muslim tersebut setara dengan 86,7% populasi di dalam negeri. Jika dibandingkan secara global, jumlahnya setara dengan 12,30% dari populasi muslim dunia sebanyak 1,93 miliar jiwa. Ini merupakan salah satu peluang yang besar untuk berbisnis di bidang busana muslim. Menurut laporan State of Global Islamic Economy 2019/2021 menyebutkan bahwa pengeluaran yang dilakukan oleh muslim di seluruh dunia membelanjakan uangnya pada busana dan alas kaki mengalami peningkatan pada tahun 2019 yaitu sebanyak 4,2% menjadi \$277 miliar.

Namun, untuk 2020 karena adanya virus COVID-19 yang menyerang dunia, pengeluaran muslim untuk busana tersebut harus turun sebesar 2,9% dibandingkan 2019 dan menjadi \$268 miliar pada 2020. Pada tahun 2021, semangat pemulihan dari pandemi covid mulai terjadi. Tingkat konsumsi masyarakat muslim dapat kembali normal pada tahun 2021. Dengan *Compounded annual growth rate* (CAGR) yang mencapai 2,4% dari 2019 sampai 2024, diprediksikan bahwa tahun 2024 konsumsi busana muslim dunia dapat mencapai \$311 miliar (Rizaty, 2022). Data tersebut menjelaskan bahwa peminat dari bisnis busana muslim sangat tinggi yang menyebabkan persaingan bisnis di bidang busana muslim sangat tinggi. Maka

perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang bisa memenangkan pangsa pasar atau persaingan bisnis.

Adanya persaingan bisnis menuntut perusahaan untuk terus mempertahankan kinerja perusahaan agar tetap bertahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah produktivitas karyawan (Sutrisno, 2009). Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Sakinah & Suprianto, 2017). Efektivitas serta efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang maksimal dalam bekerja baik dari kualitas, kuantitas, maupun waktu (Ananta & Adnyani, 2016).

CV. Firjani Utama Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi busana muslim, melihat fenomena bahwasanya tahun 2024 ada kemungkinan kenaikan jumlah konsumsi busana muslim di dunia bisa sampai \$311 miliar menjadi peluang bisnis bagi CV. Firjani Utama Akan tetapi berdasarkan hasil observasi, produktivitas karyawan di CV. Firjani Utama semakin menurun karena masih banyak karyawan yang belum memenuhi target perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara bahwa target untuk satu orang karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 225 unit/hari tetapi hanya 70% - 85% yang mencapai target artinya dalam satu hari, karyawan hanya dapat mencapai 146 unit/hari. Selain itu, bisa kita lihat data berdasarkan hasil observasi CV Fitriani Utama mengalami penurunan tingkat produksi pada 4 tahun terakhir seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Persentase Data Produksi dan Target CV Fijrani Utama Tasikmalaya

No	Tahun	Target	Pencapaian Produksi	Persentase
1	2019	150.000	127.236	85%
2	2020	150.000	125.546	83%
3	2021	150.000	120.11	80%
4	2022	150.000	110.551	73%

Karyawan mengeluhkan bahwa rendahnya insentif menyebabkan mereka enggan bekerja sesuai dengan target. Sementara pihak perusahaan menyatakan bahwa, rendahnya kedisiplinan karyawan membuat mereka tidak mampu mencapai target. Bentuk ketidaksiplinan tercermin pada perilaku karyawan saat bekerja. Diantaranya karyawan masih ada yang menggunakan handphone pada saat jam kerja berlangsung, selain itu karyawan masih saja banyak yang datang terlambat tidak sesuai jam kerja dan meskipun ditegur atau diberi sanksi oleh atasan ,hal tersebut tidak membuat karyawan menjadi lebih giat dan disiplin dalam bekerja.

Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan. insentif juga menjadi salah satu pendorong penting yang dapat memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal. Adapun penelitian terdahulu menjelaskan bahwa Insentif merupakan suatu sarana motivasi berbentuk materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja atau karyawan agar dalam diri mereka timbul rasa semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas tinggi dalam kerjanya dalam organisasi (Rori, Senduk dan Laloan, 2021). Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Lumbangaol & Panjaitan (2021) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang

diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan/pegawai agar mereka bekerja dengan memiliki motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan. Insentif sudah ditemukan sebagai sistem penghargaan yang berhubungan dengan kinerja, baik berwujud maupun tidak berwujud yang bisa menjadikan inspirasi maupun kekuatan sebagai pendorong pekerja atau karyawan agar berkinerja lebih baik dan bersemangat tinggi sehingga produktivitas karyawan meningkat dan ditingkatkan yang pada akhirnya tujuan perusahaan bisa terwujud karena adanya karyawan yang memiliki produktivitas tinggi (Rochmatetal dalam Ramayana, 2022).

Selain insentif yang diterima, disiplin kerja merupakan hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajemen perusahaan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai yang dikutip oleh Hasibuan dan Silvya, 2019) . Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Wairoy, 2017) . Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja yang baik akan membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2021). Disiplin kerja memang dapat menumbuhkan nilai

positif dan mempengaruhi kinerja karyawan. Akan tetapi bagaimana jika suatu perusahaan menerapkan sistem pemberian insentif yang rendah, lalu disiplin kerja yang terlalu mengikat akan mengakibatkan karyawan mengalami stress kerja sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan dalam bekerja secara otomatis akan menurun.

Dalam upaya membangkitkan kesadaran karyawan, perusahaan hendaklah menyadari kebutuhan karyawannya, salah satunya perusahaan dapat berupaya memberikan dorongan berupa imbalan balas jasa atau insentif kepada karyawan yang telah menjunjung tinggi tingkat kedisiplinan. Imbalan tersebut merupakan rangsangan yang dapat menimbulkan gairah seseorang dalam bekerja. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Pengelolaan Insentif yang baik dan benar, akan memelihara dan mempertahankan tingkat kedisiplinan. Apabila sistem pemberian insentif tidak dikelola dengan baik, maka akan mengakibatkan karyawan menjadi malas, dan mengurangi upaya-upaya mereka misalnya dengan mencari pekerjaan alternatif lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Rizca Amalia et all, 2017).

Berdasarkan paparan tersebut maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Insentif dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Firjani Utama Tasikmalaya.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian berdasarkan uraian latar belakang diantaranya:

1. Bagaimana insentif, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan CV.Firjani Utama Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan CV.Firjani Utama Tasikmalaya terhadap produktivitas?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan CV.Firjani Utama Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan CV. Firjani Utama Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Insentif, disiplin kerja , dan produktivitas kerja karyawan CV.Firjani Utama Tasikmalaya.
2. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Firjani Utama Tasikmalaya.
3. Pengaruh insentif terhadap Disiplin kerja karyawan CV. Firjani Utama Tasikmalaya.
4. Pengaruh disiplin terhadap Produktivitas kerja karyawan CV. Firjani Utama Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan sebuah bahan acuan yang dapat digunakan untuk mengkaji mengenai pengaruh insentif dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan .

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

Dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh insentif dan reward terhadap produktivitas kerja karyawan .oleh sebab itu penulis akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan dengan berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah ilmu ,memperluas ilmu pengetahuan serta bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya. Dan diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat memperhatikan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga

produktivitas kerja karyawan akan meningkat, karena itu semua akan berpengaruh besar terhadap keberlangsungan perusahaan

c. Bagi Universitas Siliwangi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan juga menambah bacaan yang digunakan untuk pihak yang membutuhkan. Khususnya di bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu “Pengaruh Insentif dan Disiplin Terhadap Produktivitas kerja karyawan”

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan bahan bacaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan CV. Firjani Utama Tasikmalaya Jl. Saguling Panjang, Cigantang, Kecamatan Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat 46181.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhitung mulai dari bulan Februari 2023 sampai dengan Juni 2023. Untuk lebih jelasnya peneliti menyajikan matriks waktu penelitian dalam lampiran.