BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Perusahaan harus mampu membangun sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada *turnover* yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja, peningkatan biaya sumber daya manusia dan juga penurunan produktivitas kerja pegawai.

Produktivitas itu sendiri dihasilkan dari kemampuan SDM dalam menggunakan alat kerja, metode kerja, modal kerja, bahan baku dan informasi. Dengan demikian akan dapat digunakan untuk mengetahui tujuan dan sasaran organisasi, mengetahui arah kecenderungan kinerja organisasi serta meningkatkan prestasi dari organisasi.

Teknologi informasi memiliki peran yang signifikan dalam kehidupan masyarakat sehari-hari. Semakin hari semakin banyak masyarakat yang memiliki perangkat yang dapat mengakses media informasi secara *real-time* dan pada akhirnya masyarakat dapat memberikan umpan balik secara langsung atau bahkan menjadi sumber dari informasi yang tersaji sebagai dampak dari perkembangan teknologi informasi.

Perkembangan teknologi informasi yang pesat ditandai dengan melesatnya peran teknologi informasi itu sendiri, terutama internet, sebagai sarana

pemenuhan kebutuhan informasi bagi masyarakat. Melalui internet, masyarakat dapat lebih mudah mengakses informasi dan berita yang diinginkan, tanpa ada batasan ruang dan waktu. Salah satu dampak dari perkembangan teknologi informasi adalah surutnya era surat kabar di berbagai penjuru dunia, terlebih di kalangan generasi muda yang lebih menyukai peralatan (*gadget*) untuk mendapatka informasi.

Surat kabar dalam bentuk media cetak merupakan salah satu bentuk media massa yang sudah ada sejak beratus tahun lalu dan menjadi bagian dari masyarakat. Surat kabar berfungsi sebagai media informasi dan edukasi bagi masyarakat. Hingga saat ini peranan surat kabar di Indonesia masih dirasakan sangat penting, juga karena pengaruh media *online* terhadap penurunan jumlah pembaca dan pemasang iklan di Indonesia tidak sebesar yang terjadi di Amerika dan Eropa. Hal tersebut dikarenakan masih adanya keterbatasan baik karena keterbatasan nfrastruktur maupun kemampuan masyarakat Indonesia yang belum semuanya mampu menggunakan internet dan masih memilih untuk membaca surat kabar.

Peran utama dari media cetak seperti surat kabar adalah sebagai sarana penyampaian informasi kepada seluruh pembaca yang berada di seluruh pelosok wilayah, dari daerah perkotaan hingga ke daerah. Media cetak merupakan bagian dari industri penerbitan dan percetakan yang memberikan kontribusi terhadap perkembangan PDB (*Product Domestic Bruto*) industri kreatif di Kota Bandung. Berikut adalah tabel kontribusi subsektor Industri di Kota Bandung pada Tahun 2018.

Tabel 1.1
Kontribusi Subsektor Industri di Kota Bandung Tahun 2018

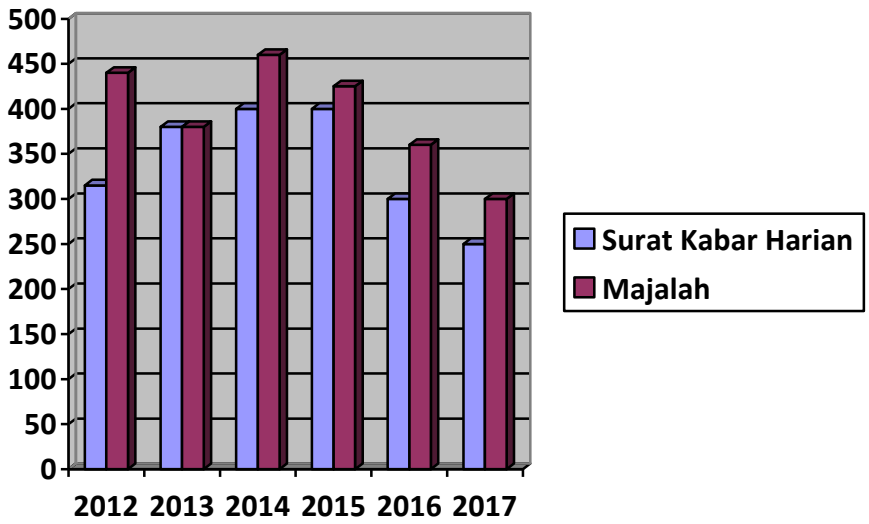
No	Industri Kreatif	Subsektor PDB	Persentase (%)
1	Kuliner	45.803.769.843	43,71
2	Fashion	16.080.768.980	15,62
3	Kerajinan	10.170.688.435	10,82
4	Periklanan	8.305.034.367	7,93
5	Desain	6.159.598.596	5,88
6	Penerbit dan Percetakan	4.283.989.793	4,09

Sumber: www.bekraf.go.id

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa industri penerbit dan percetakan memberikan kontribusi sebesar 4,09% yang menunjukkan bahwa industri tersebut merupakan industri yang paling sedikit peminatnya. Hal ini berkaitan dengan berkembangnya teknologi, yaitu dengan munculn media *online* yang menjadi pusat data bagi pembaca agar mereka dapat mencari berita ataupun hal lainnya. Keberadaan media *online* juga mempengaruhi strategi bisnis dari perusahaan surat kabar yang ditandai dengan banyaknya penerbit surat kabar yang membuat versi *online*-nya meskipun isi beritanya kurang lebih sama dengan yang diberitakan di edisi cetaknya.

Salah satu kelemahan dari surat kabar dalam bentuk versi cetak adalah, berita yang dimunculkan hari ini adalah berita yang terjadi kemarin atau periode sebelumnya. Kejadian yang terjadi satu jam yang lalu baru akan diterbitkan pada surat kabar cetak keesokan harinya. Padahal di jaman yang serba cepat seperti ini, masyarakat cenderung ingin mengetahui berita secara lebih cepat dan tepat. Selain itu, keterbatasan surat kabar cetak adalah wilayah penyebarannya yang terbatas secara geografis.

Namun demikian, surat kabar masih diproduksi dan masih memiliki pembaca, dan perkembangan jumlah media cetak selama 6 tahun terakhir dapat dilihat pada grafik berikut.



Sumber: Serikat Perusahaan Pers, 2018

Gambar 1.1
Jumlah Media Cetak Tahun 2012 - 2017

Berdasarkan grafik tersebut, dapat dilihat bahwa perkembangan surat kabar di Indonesia mengalami pasang surut, dimana terjadi peningkatan pada tahun 2013 dan 2014 namun kemudian mengalami penurunan pada tahun-tahun selanjutnya. Hal ini dikaitkan dengan adanya dominasi dari media *online* namun demikian, masih banyak perusahaan media cetak yang tetap mempertahankan keberlangsungan bisnisnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang mengatur tenaga kerja yang ada dalam perusahaan. Setiap anggota perusahaan memiliki tujuan yang berbeda ketika ia bergabung dengan perusahaan tersebut, dan agar menjamin tercapainya suatu keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian kepada para anggotanya dengan memberikan insentif.

Insentif pada dasarnya merupakan pemberian perusahaan atas prestasi kerja karyawannya untuk mewujudkan hubungan yang saling menguntungkan antara

perusahaan dengan karyawan. Pemberian insentif juga akan memberikan dorongan motivasi agar karyawan bekerja lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang kompleks, seperti rendahnya semangat kerja, tidak adanya tambahan penghasilan bagi karyawan selain gaji dan status karyawan yang masih belum menjadi aryawan tetap serta permasalahan lainnya. Dengan adanya pemberian insentif, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, kinerja, loyalitas, disiplin serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan karena adanya kesempatan untuk memperoleh tambahan pendapatan.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawannya. Apabila insentif yang diterima karyawan tidak sebanding dengan pengorbanan yang diberikan pada saat bekerja, maka motivasi yang dimiliki para karyawan akan berkurang sehingga berpengaruh pada output perusahaan dan berimplikasi pada pendapatan perusahaan. Selain itu, insentif juga dapat diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sebagai suatu penghargaan karena mereka dapat meningkatkan produktivitas dan penghasilan bagi perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Yuniarsih dan Suwatno (2014: 191) yang menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitasnya kerjanya tinggi, insentif tersebut sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara titak tetap dan bergantung

kepada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan. Jadi, semakin besar kontribusi seorang karywan terhadap perusahaan maka semakin besar pula yang harusnya diberikan perusahaan sebagai balas jasa (*reward*) kepada karyawan.

Namun pada kenyataannya, terkadang pemberian insentif dalam suatu perusahaan tidak berlaku seperti yang dikemukakan dalam teori tersebut. Seperti yang terjadi pada PT. Jasatama Polamedia Bandung yang merupakan suatu perusahaan yang tergabung dalam Kelompok Kompas Gramedia yang bergerak dalam bidang pendistribusian harian kompas dan produk-produk terbitan gramedia. Berikut adalah data distributor media cetak di kota bandung.

Tabel 1.2
Distributor Media Cetak di Kota Bandung Tahun 2017

Peringkat	Distributor	Oplah Media Cetak (Eksemplar)	Produktivitas (Rp)	%
1	PT. Aneka Jasa	881.762	3.875.445.800	43%
2	PT. Guna raya Aksara	799.155	2.763.986.000	31%
3	PT. Jasatama Polamedia	783.318	2.349.954.750	26%

Sumber: Serikat Perusahaan Pers, 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa jika dibandingkan dengan PT. Jasatama Polamedia Bandung berada pada posisi ketiga dilihat dari oplah media cetak dan produktivitas yang dihitung dari pendapatan hasil penjualan media cetak, PT. Jasatama Polamedia Bandung menempati posisi ke tiga dengan persentase peroduktivitas sebesar 26% dari keseluruhan produktivitas distributor media cetak. Menurut penulis, hal tersebut dikarenakan PT. Jasatama Polamedia Bandung hanya mendistribusikan produk-produk dari kompas gramedia yang meskipun jumlahnya mencapai 12 jenis produk, namun pendisitribusiannya di Kota Bandung tidak sebanyak perusahaan lain yang meskipun jumlah produknya

lebih sedikit namun mampu mencapai oplah yang lebih banyak. Seperti PT. Aneka Jasa yang mendisitribusikan berbagai surat kabar baik internasional seperti The New York Times, surat kabar nasional seperti SINDO, dan surat kabar lokal seperti Pikiran Rakyat, Radar Bandung dan surat kabar lokal lainnya.

Berkaitan dengan produktivitas, hasil pra survei yang dilakukan oleh penulis di PT. Jasatama Polamedia Bandung menunjukkan bahwa terdapat gejala penurunan produktivitas karyawan masih sering didapati, seperti yang dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 1.3
Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasatama Polamedia Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Produktivitas Kerja	Kemampuan manajemen pegawai	0	2	16	9	3	77	2,56
	Efisiensi pegawai	0	3	15	12	0	81	2,7
	Kondisi lingkungan pekerjaan	0	3	12	12	3	75	2,5
Jumlah Skor rata-rata Produktivitas								2,58
Jumlah Skor = Jumlah Frekuensi x Nilai Tiap Skor								
Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi								
Pencapaian % = (Jumlah Skor : Skor Ideal) x 100								

Sumber: Hasil olah data prasurvey 2018

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil pra survei terhadap 30 orang pegawai PT. Jasatama Polamedia Bandung menyatakan bahwa variabel produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata 2,58 yang termasuk ke dalam kategori tidak baik. Rendahnya nilai rata-rata variabel produktivitas disebabkan oleh kurang mampunyai pegawai mengelola pola kerjanya sehingga banyak dari

pegawai tidak melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Selain itu, dimensi yang memiliki nilai rata-rata terkecil adalah dimensi kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif yang berakibat pada menurunnya motivasi kerja para pegawai sehingga produktivitas kerja mereka menurun.

Menurut Wana Nusa, seperti yang dikutip oleh Sumarsono (2015: 63-64) bahwa factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja, keselamatan kerja, tingkat penghasilan (termasuk insentif), jaminan lingkungan kerja, kompetensi, teknologi informasi dan kepemimpinan.

Hasil pra survei juga dilakukan dengan menggunakan kuesioner penelitian yang disebar kepada 30 orang pegawai PT. Jasatama Polamedia Bandung. Kuesioner yang disebar mewakili dimensi-dimensi dari setiap variabel yang hasilnya ditunjukkan oleh tabel berikut.

Tabel 1.4
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasatama Polamedia Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Pelatihan	Pelatihan formal	6	12	9	3	0	111	3,70
	Pelatihan non formal	8	11	7	4	0	113	3,77
	Keterampilan pendukung	7	14	8	1	0	117	3,90
	Pelatihan berkelanjutan	5	15	6	4	0	111	3,70
Skor rata-rata Pendidikan dan Keterampilan								3,77
Keselamatan Kerja	Jaminan kesehatan	6	12	9	3	0	111	3,70
	Jaminan kesejahteraan	8	11	7	4	0	113	3,77
Skor rata-rata Gizi dan kesehatan								3,73

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Teknologi informasi	Kemanfaatan	0	0	13	12	5	68	2,26
	Kemudahan	0	1	14	10	5	71	2,36
	Kepercayaan	0	1	13	12	6	73	2,43
	Ketersediaan	0	4	13	9	4	77	2,56
Skor rata-rata teknologi informasi								2,40
Disiplin Kerja	Kesediaan bekerja	0	13	8	9	0	94	3,13
	Ketepatan waktu	0	13	9	8	0	95	3,16
	Kerjasama tim	0	15	9	6	0	99	3,3
Skor rata-rata Disiplin, sikap dan etika kerja								3,16
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	8	13	8	1	0	118	3,93
	Kebutuhan akan kekuasaan	7	16	6	1	0	119	3,96
	Kebutuhan akan afiliasi	9	14	7	0	0	122	4,07
Skor rata-rata Motivasi kerja								3, 97
Insentif	Kemampuan perusahaan	0	8	8	5	9	75	2,5
	Kemampuan pegawai	0	6	9	7	8	73	2,43
	Keadaan perekonomian nasional	0	6	9	6	9	72	2,4
Skor rata-rata insentif (tingkat penghasilan)								2,44
Lingkungan Kerja	Kenyamanan lingkungan kerja	0	17	8	5	0	107	3,56
	Keamanan lingkungan kerja	0	14	9	7	0	97	3,23
	Iklim kerja yang kondusif	0	15	9	6	0	99	3,3
Skor rata-rata Jaminan lingkungan dan iklim kerja serta sarana								3,36
Kompetensi	Efisiensi sumber daya manusia	0	13	8	5	4	90	3
	Sistem kerja organisasi	0	14	9	7	0	104	3,46
Skor rata-rata Manajemen produktivitas								3,23
Kepemimpinan	Komunikasi interpersonal	0	16	8	7	2	104	3,46
	Komunikasi intrapersonal	0	13	9	7	1	94	3,13
	Pengawasan kerja	0	12	9	7	2	91	3,03
Skor rata-rata Hubungan pegawai dengan atasan								3,21
Mean=Nilai x F : Jumlah Pegawai (30 orang)								
Skor rata-rata=jumlah mean:jumlah pernyataan								

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2018

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa dari 30 responden mengenai 9 variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di PT. Jasatama Polamedia Bandung yang memiliki nilai rata-rata paling terendah yaitu pada variabel teknologi informasi sebesar 2,40 dan pada variabel insentif sebesar 2,44. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel tersebut mempengaruhi penurunan produktivitas kerja pegawai karena nilai rata-ratanya lebih rendah dibandingkan faktor lainnya. Hal ini juga dikemukakan oleh Yahfizam (2013) dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa Teknologi informasi mencakup hardware dan software era brainware harus mampu menyelesaikan permasalahan dalam sumber daya manusia melalui teknis operasional berupaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja para. Selain itu, Axchel Tumiwa, Bernhard Tewal, Indrie D Palandeng (2017) juga menyebutkan dalam penelitiannya bahwa teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, namun meskipun demikian, secara parsial teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh Yaser Ghorbanzad dan Mina Beig (2012) bahwa Terdapat hubungan positif antara teknologi informasi dan produktivitas.

Selain itu, kesejahteraan pegawai juga perlu mendapat perhatian dan hal tersebut dapat ditempuh melalui pemberian insentif yang dapat memberikan tambahan kesejahteraan bagi para pegawai. Pemberian upah, termasuk insentif, akan dapat menjamin kesejahteraan karena apabila tingkat pendapatan pegawai rendah maka secara langsung pegawai tidak akan dapat memenui kebutuhan pokok yang akan menyebabkan produktivitas kerja yang rendah (Ravianto: 2014:

23). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh John Roster Marpaung (2014) yang menyebutkan bahwa Pemberian insentif memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas tenaga kerja. Ketika insentif ditingkatkan, produktivitas kerja pun meningkat signifikan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rasyid Rahman (2013) juga menyebutkan bahwa Insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan.

Penulis kemudian menganalisa dimensi-dimensi dari setiap variabel sehingga dspat diketahui dimensi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas. Berikut ini data yang data yang diperoleh penulis mengenai dimensi teknologi informasi.

Tabel 1.5
Teknologi Informasi PT. Jasatama Polamedia Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-raata skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Teknologi Informasi	Kemanfaatan	0	0	13	12	5	68	2,26
	Kemudahan	0	1	14	10	5	71	2,36
	Kepercayaan	0	1	13	12	6	73	2,43
	Ketersediaan	0	4	13	9	4	77	2,56
Jumlah Skor rata-rata teknologi informasi								2,40

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2018

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil kuisioner pra survey variabel teknologi informasi memiliki skor rata-rata sebesar 2,40 yang dapat dikatakan tidak baik. Pada variabel teknologi informasi ini terdapat empat dimensi dan dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi kemanfaatan sebesar 2,26 yang menunjukkan bahwa keterbatasan dalam pemanfaatan teknologi informasi terletak pada belum mampunya para pegawai memanfaatkan tenologi informasi untuk menunjang pekerjaannya.

Selain teknologi informasi, insentif juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasatama Polamedia

Bandung. Berdasarkan pra survei pada PT. Jasatama Polamedia Bandung terhadap 30 orang pegawai, hasil yang didapat sebagai berikut:

Tabel 1.6
Insentif PT. Jasatama Polamedia Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Insentif	Kemampuan perusahaan	0	8	8	5	9	75	2,5
	Kemampuan pegawai	0	6	9	7	8	73	2,43
	Keadaan perekonomian nasional	0	6	9	6	9	72	2,4
Jumlah Skor rata-rata Insentif								2,44

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2018

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat dari hasil kuisioner pra survey variabel insentif memiliki skor rata-rata sebesar 2,44 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Dalam variabel insentif yang terdiri dari 3 dimensi, yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi keadaan perekonomian nasional dengan skor rata-rata 2,4. Hal ini menunjukkan bahwa dengan keadaan perekonomian nasional yang saat ini terjadi banyak perubahan dalam segi finansial, sehingga para pegawai perlu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang semakin meningkat sehingga pendapatan dan kesejahterannya pun perlu ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diketahui bahwa teknologi informasi dan insentif merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Teknologi Informasi dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Jasatama Polamedia Bandung**".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai yang dipengaruhi oleh teknologi dan insentif pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Permasalahan yang mampu diidentifikasi dalam usulan penelitian ini didasarkan pada permasalahan internal terkait dengan produktivitas pegawai yang dipengaruhi oleh teknologi informasi dan insentif pada PT. Jasatama Polamedia Bandung. Adapun permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Teknologi Informasi
    a. Masih terdapat pegawai yang merasa tidak terbantu perkerjaanya dengan adanya teknologi informasi.
    b. Adanya keterbatasan dalam mengakses teknologi informasi yang dapat menunjang pekerjaan
    c. Para pegawai masih meragukan keamanan teknologi informasi terutama masih terbukanya peluang perilaku oportunis.
2. Insentif
    a. Pegawai merasa perusahaan tidak terbuka mengenai kemampuan perusahaan sehingga mereka merasa insentif yamg diberikan tidak sesuai dengan kemampuan perusahaan
    b. Pegawai merasa insentif yang diberikan belum mampu meningkatkan kesejahteraan mereka

c. Pegawai merasa insentif yang diberikan tidak bergantung pada kondisi perekonomian negara yang fluktuatif. Apabila terjadi kenaikan harga bahan baku pemenuhan kebutuhan hidup, tidak dapat ditunjang oleh insentif dari perusahaan

3. Produktivitas kerja
   a. Terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai PT. Jasatama Polamedia Bandung
   b. Masih ada beberapa pegawai yang ragu terhadap kejlasan dan tujuan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana teknologi informasi pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.
2. Bagaimana insentif pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.
3. Bagaimana produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh teknologi informasi dan insentif secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Teknologi informasi pada PT. Jasatama Polamedia Bandung
2. Insentif pada PT. Jasatama Polamedia Bandung
3. Produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasatama Polamedia Bandung
4. Besar pengaruh teknologi informasi dan insentif secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasatama Polamedia Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian dan penemuan di lapangan, diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori serta diharapkan akan dapat diambil beberapa manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dpat menjadi sarana informas untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam kajian sumber daya manusia khususnya mengenai perkembangan teknologi informasi, insentif serta perannya terhadap produktivitas. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran kepada perusahaan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada

dan juga dapat digunakan sebagai referensi evaluasi di masa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan secara praktis dan juga sebagai pelengkap pengetahuan dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Perguruan Tinggi

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kepustakaan bagi yang memerlukan

4. Bagi Pihak Lain

   Sebagai sumber informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang terkait dan juga bagi penelitian selanjutnya, serta diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca.