

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Terdapat beberapa kesulitan dan kerumitan dalam mengatur sumber daya manusia, terutama tenaga kerja manusia. Tenaga kerja manusia memiliki kemampuan dalam berbicara dan terampil dalam banyak hal, selain itu juga harus ada kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Mengelola tenaga kerja manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merupakan tugas manajemen sumber daya manusia. Perkembangan manajemen sumber daya manusia didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tujuan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Manajemen sumber daya manusia ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016:10).

Terwujudnya tujuan perusahaan dapat dilakukan apabila produktivitas kerja karyawan dapat dijalankan dengan sangat baik dan lancar. Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor utama dalam suatu perusahaan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur

dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2016:98) Produktivitas kerja sangat membutuhkan dan tergantung pada tenaga kerja manusia, sebab semakin karyawan bekerja lebih giat, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja. Kemampuan kerja yang optimal dapat meningkatkan hasil yang dicapai dan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengukur kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia yang berkualitas pastinya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja karyawan yang banyak akan memberikan ketrampilan dan keahlian kerja yang tinggi. Semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan maka semakin tingkat kemampuan ketrampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Ketrampilan yang baik akan meningkatkan kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan begitu pekerjaan akan lebih cepat selesai dan dapat melanjutkan tugas lainnya dengan baik. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak akan memiliki kemampuan bekerja lebih baik dan sangat memungkinkan karyawan untuk mempertahankan karirnya serta akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Pengalaman kerja seorang karyawan dari yang junior maupun senior merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan baik yang masih baru bekerja maupun yang telah lama bekerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri

dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Jelas pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan (Sukasma, 2015).

Faktor lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja adalah komunikasi. Komunikasi memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Apabila terjadi *miscommunication* maka produktivitas para pekerja akan terganggu dan akan tidak sesuai keinginan perusahaan. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media (Fahmi, 2016: 163). Tujuan komunikasi juga dilakukan untuk mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan karyawan telah sesuai dengan struktur organisasi atau tidak, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi antar karyawan atau antar pimpinan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi menjadi suatu hal yang sangat penting, karena disemua proses perencanaan dan pengorganisasian tidak akan berjalan dengan sempurna apabila komunikasi tidak dilakukan dengan baik. Semua kegiatan komunikasi di suatu perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai keinginan bersama. Budaya komunikasi dalam perusahaan harus dilihat dari berbagai sudut pandang dan sisi, baik dari antara atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan karyawan maupun antara bawahan kepada atasan. Semua itu dilakukan agar semua rencana yang telah disusun dapat terwujud dengan baik. Semakin baik komunikasi antara atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan

karyawan maupun antara bawahan kepada atasan maka semakin baik pula semua kegiatan produktivitas yang telah direncanakan sebelumnya oleh perusahaan.

Faktor lain yang berkaitan dengan produktivitas kerja selain pengalaman kerja dan komunikasi adalah pengawasan kerja. Kurangnya perhatian dan pengawasan dalam produktivitas kerja pada suatu proyek konstruksi dapat menghambat jalannya pekerjaan konstruksi. Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat membutuhkan pengawasan agar karyawan lebih teliti dan terarah dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal. Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil actual sesuai dengan hasil yang direncanakan (Nasruddin & Wahyuni, 2020). Semakin lancar pekerjaan karyawan dan dilengkapi dengan pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik, dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik. Produktivitas kerja karyawan akan semakin baik apabila perusahaan memberikan pengawasan yang efektif tanpa mengganggu berjalannya produktivitas tersebut.

CV. Anugrah Fitha Teknik Gresik merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi. Kendala dalam perusahaan ini adalah di setiap proyeknya harus mencari karyawan baru, tetapi karyawan baru tersebut kurang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal itu dikarenakan kurangnya wawasan, pengalaman dan bekal yang dibutuhkan karyawan saat bekerja. Penggunaan

material dalam proses konstruksi secara efektif sangat bergantung pada desain yang dikehendaki dari suatu bangunan. Penghematan material dapat dilakukan pada tahap penyediaan, *handling* dan *processing* selama waktu konstruksi. Apabila dalam pemilihan karyawan yang tepat akan memengaruhi kecepatan proses konstruksi, pemindahan atau distribusi material dengan cepat, dengan begitu proses produktivitas kerja karyawan semakin efisien dan efektif.

Penelitian terdahulu yang mendukung jalannya penelitian ini ialah penelitian yang dilakukan oleh Hadi et al (2021) yang membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sinaga (2020) juga membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian Oktrima (2018) juga membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas serta studi empiris dan penelitian terdahulu yang mendukung maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Pengalaman, Komunikasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Anugrah Fitha Teknik Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada sub bab diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugrah Fitha Teknik Gresik?

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugrah Fitha Teknik Gresik?
3. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugrah Fitha Teknik Gresik?
4. Apakah pengalaman, komunikasi dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugrah Fitha Teknik Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugrah Fitha Teknik Gresik.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugrah Fitha Teknik Gresik.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugrah Fitha Teknik Gresik.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman, komunikasi dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugrah Fitha Teknik Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak dari berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Dapat dijadikan bahan referensi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama tentang pengaruh pengalaman, komunikasi dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan dapat dimanfaatkan sebagai penerapan pelajaran mata kuliah yang didapatkan selama masa perkuliahan dan sebagai tambahan referensi perpustakaan atau penelitian lainnya.

2. CV. Anugrah Fitha Teknik Gresik

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi pihak manajemen perusahaan untuk mempertimbangkan pengambilan keputusan perusahaan dan bahan masukan bagi manajemen dalam memperbaiki sistem yang dijalankan, terutama tentang pengaruh pengalaman, komunikasi dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan serupa dan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk menganalisis kelebihan dan kekurangan dari pengaruh pengalaman, komunikasi dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN