

# BAB I

## PENDAHULUAN

REPOSITORI STAIN KUDUS

### A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin tajam. Untuk itu, di dalam dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasionalnya yang mana salah satu antisipasi yang dapat dilakukan adalah dengan pengembangan sumber daya manusia secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia sebagai sarana untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan salah satu faktor penentu yang mempunyai andil besar dalam kinerja suatu perusahaan. Sumber daya manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan operasionalnya. Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika memiliki karyawan yang tepat dan berprestasi. Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Setiap perusahaan baik yang bergerak dalam sektor jasa maupun industri selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas diartikan sebagai ukuran tentang seberapa baik suatu sistem operasi berfungsi dan indikator efisiensi dan daya saing dari suatu perusahaan

---

<sup>1</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hlm. 1.

atau departemen.<sup>2</sup> Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi organisasi itu sendiri maupun bagi karyawan terlebih dalam hal kesejahteraannya. Secara teoritik, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi, antara lain *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviors* (tingkah laku).<sup>3</sup>

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, pengalaman kerja dari karyawan sangat diperlukan. Pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>4</sup> Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Karyawan yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu organisasi.

Disamping itu, untuk mencapai tujuan suatu organisasi, komunikasi dalam suatu organisasi juga merupakan satu hal yang sangat penting. Iklim komunikasi organisasi adalah suatu set atribut organisasi, yang menyebabkan bagaimana berjalannya subsistem organisasi terhadap anggota dan lingkungannya. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para

---

<sup>2</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 111-112.

<sup>3</sup> Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, 2003, hlm. 160.

<sup>4</sup> Alex Nitisesmito, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hlm. 59.

anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota lain. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka.<sup>5</sup> Kopelman, Brief dan Guzzo dalam Pace dan Faules menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi penting karena menjembatani praktik-praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitas. Mereka menyatakan bahwa jika sebuah organisasi melaksanakan suatu rencana insentif baru atau berperan serta dalam pembuatan keputusan, mungkin muncul suatu perubahan dalam iklim organisasi. Perubahan iklim ini pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai.<sup>6</sup> Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan ataupun bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar demi terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Seorang karyawan dalam bekerja salah satu motivasinya adalah untuk memperoleh upah/gaji bagi kelangsungan hidupnya. Upah didefinisikan sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.<sup>7</sup> Sedangkan sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi dalam menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Dengan upah atau gaji tersebut seorang karyawan berharap agar dapat memenuhi kebutuhannya. Untuk itu, perusahaan harus dapat memberikan upah yang sesuai dan dapat digunakan dalam mencukupi kebutuhan para karyawannya.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 85.

<sup>6</sup> R. Wayne Pace dan Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006, hlm. 148.

<sup>7</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 141.

<sup>8</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm. 250.

Salah satu tujuan suatu organisasi dalam memberikan sebuah kompensasi adalah untuk mendorong karyawannya bekerja semakin produktif. Adakalanya sebuah organisasi memberikan kompensasi yang tinggi bagi para karyawannya. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat atau keuntungan semaksimal mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong produktivitas kerja karyawan.<sup>9</sup>

Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi tidak dapat diukur secara material atau finansial tetapi dapat dilihat pada penyelesaian beban kerja dan ketepatan waktu disamping kualitas dan pelayanan yang diberikan. Selain itu, juga dapat dilihat sejauhmana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai bidang kerja dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Produktivitas karyawan yang tinggi akan mendorong lebih mudahnya pencapaian tujuan suatu organisasi.

Dalam upaya menjalankan perannya dan untuk mewujudkan tujuannya, KSP Giri Muria Group sangat membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi mendorong terciptanya kepuasan kerja sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan dinilai sebagai ukuran hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam pencapaian prestasi kerja dan juga dalam pencapaian tujuan organisasi. Namun, pada KSP Giri Muria Group pencapaian produktivitas kerja karyawan dianggap masih rendah. Hal ini dapat ditunjukkan karena pencapaian target aktiva per bulan yang dihasilkan masih kurang jika dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada.

Sebagian besar karyawan dalam KSP Giri Muria Group telah lama bekerja sehingga mereka cukup berpengalaman dalam mengerjakan pekerjaan

---

<sup>9</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2000, hlm. 129.

yang telah dibebankan. Masa kerja yang telah dicapai juga telah membentuk suatu komunikasi yang baik antar karyawan. Tetapi dengan pengalaman yang telah dimiliki terkadang masih menimbulkan perilaku yang menurunkan kinerja mereka. Apalagi sehubungan dengan pencapaian target per bulan yang harus dicapai, para karyawan sering merasa terbebani tanpa gaji ataupun bonus yang sepadan dengan usaha mereka dalam pencapaian target. Hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja yang selanjutnya bisa berpengaruh terhadap produktivitas.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Komunikasi Organisasi dan Sistem Pengupahan Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada KSP Giri Muria Group)”**.

## **B. Penegasan Istilah**

Agar dapat gambaran yang jelas tentang pengertian yang terdapat dalam judul, maka penulis akan memberikan batasan dan penjelasan terhadap istilah-istilah dalam judul skripsi sebagai berikut:

### **1. Pengalaman Kerja**

Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya).<sup>10</sup> Sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu, yang dilakukan (diperbuat), atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.<sup>11</sup> Jadi, pengalaman kerja adalah sesuatu yang pernah dialami atau dijalani dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencari nafkah.

---

<sup>10</sup> Departemen Pendidikan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, edisi ke-3, hlm. 26.

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm. 488.

## 2. Iklim Komunikasi Organisasi

Iklim komunikasi organisasi adalah suatu set atribut organisasi, yang menyebabkan bagaimana berjalannya subsistem organisasi terhadap anggota dan lingkungannya.<sup>12</sup>

## 3. Sistem Pengupahan

Sistem adalah susunan yang teratur dari pandangan, teori, asas dan sebagainya.<sup>13</sup> Sedangkan pengupahan adalah proses, perbuatan, atau cara memberikan upah.<sup>14</sup> Jadi sistem pengupahan merupakan susunan yang telah diatur dalam proses pemberian upah.

## 4. Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu.<sup>15</sup>

## 5. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji.<sup>16</sup>

### C. Batasan Penelitian

Agar pembahasan penelitian dapat berfokus pada permasalahan, maka disajikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek yang dijadikan penelitian adalah karyawan KSP Giri Muria Group
2. Yang diteliti adalah pengaruh pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi dan sistem pengupahan terhadap produktivitas karyawan.

### D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka dapat ditarik rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group?

<sup>12</sup> Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*, Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 159.

<sup>13</sup> Departemen Pendidikan *Op.Cit.*, hlm. 950.

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 1108.

<sup>15</sup> *Ibid*, hlm. 789.

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm. 449.

2. Apakah iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group?
3. Apakah sistem pengupahan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh sistem pengupahan terhadap produktivitas karyawan di KSP Giri Muria Group.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam segi teoritisnya maupun dalam segi praktisnya.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi program studi Ekonomi Syariah terutama yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan, iklim komunikasi organisasi, dan sistem pengupahan serta produktivitas karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Lembaga atau Instansi**

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada lembaga atau instansi guna meningkatkan kualitas mutu mengenai pengalaman kerja karyawan, iklim komunikasi dalam organisasi dan sistem pengupahan, serta produktivitas karyawan. Sehingga nantinya

dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja di masa yang akan datang.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti mengenai pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi, sistem pengupahan serta produktivitas karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

## G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, serta daftar gambar dan tabel.

2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh. Kelima bab itu adalah sebagai berikut :



**BAB I : Pendahuluan**

Bab ini meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II : Landasan Teori**

Bab ini berisi tentang teori pengalaman kerja, iklim komunikasi organisasi, sistem pengupahan, produktivitas, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, serta hipotesis.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

**BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

**BAB V : Penutup**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.