

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi penentuan keberhasilan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas guna untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu kunci yang menentukan keberhasilan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi, tujuannya adalah untuk mendapatkan keuntungan yang didukung oleh kemampuan karyawan tersebut (Triyadin & Yusuf, 2021).

Perusahaan harus memiliki karyawan yang produktif untuk mengelola bisnis dengan baik. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total *output* yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama menyelesaikan pekerjaannya (Wulandari, 2023).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Salah satu diantaranya adalah beban kerja. Menurut Nursiah & Sarifah (2020) perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk menggunakan sumber-sumber secara optimal dan menciptakan sistem kerja yang maksimal akan tinggi rendahnya produktivitas karyawan.

Manajemen memainkan peran strategis dalam meningkatkan produktivitas dengan menggabungkan dan mendorong semua sumber daya, menerapkan fungsi manajemen, membuat sistem kerja dan pembagian kerja, mempekerjakan orang yang tepat, dan lingkungan kerja yang kondusif. Alasan menurunnya produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang tinggi (Ismartaya *et al.*, 2023).

Produktivitas yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Suliantoro (2021) beban kerja tetap harus diberikan dengan tingkat pendidikan, pengalaman, dan waktu yang ditentukan. Sehingga terhindar dari terjadinya cemburu sosial yang pada akhirnya karyawan akan menjadi produktif dan bekerja secara optimal.

Menurut Parwoto (2021) manajemen harus memperhatikan pembagian tugas yang adil untuk mencapai target perusahaan. Pekerjaan diberikan kepada karyawan harus diselesaikan pada batas waktu tertentu menggunakan keterampilan dan potensi mereka. Pekerjaan yang terlalu banyak, tidak merata, atau terlalu berat tentu saja akan menjadi beban bagi karyawan, sehingga dapat menimbulkan produktivitas mereka menurun.

Perusahaan menginginkan setiap karyawan harus fleksibel namun hal ini dapat mengakibatkan para karyawan menjadi cepat merasa kelelahan baik fisik maupun mental karena tubuh manusia mempunyai batas kemampuan dalam hal beraktivitas. Pekerjaan yang melebihi batas kemampuan individu dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan dalam bekerja (Kusumawati & Dewi,

2021).

Meningkatnya produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif telah diterapkan dan diciptakan oleh perusahaan itu sendiri, agar para karyawan yang telah mendapatkan perintah atau tugas-tugas baru dapat mengerjakannya dengan baik dan benar. Kedua hal tersebut saling berhubungan dikarenakan dalam perusahaan harus ada kerjasama yang baik antar karyawan maupun atasan untuk menjalankan dan menghidupkan perusahaan, agar perusahaan lebih maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya (Padriansyan, 2020).

Kehidupan manusia bergantung pada komunikasi, dengan berbicara manusia akan mendapatkan informasi yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan masyarakat. Menurut Ndruru *et al* (2022) tanpa adanya komunikasi yang baik, maka koordinasi akan sulit untuk dilakukan. Oleh karena itu wujud dari komunikasi ini memiliki pengaruh penting dalam sebuah organisasi. Hal yang perlu dilakukan agar komunikasi dapat berwujud yaitu pimpinan organisasi harus memberikan perhatian yang serius juga terhadap karyawan. Serta menciptakan sebuah lingkungan kerja yang dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan adalah komunikasi yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi secara timbal balik, termasuk memberikan kritik, saran, perintah, dll. Dalam hal ini untuk menghindari kesalahan dalam penyampaian informasi, komunikasi antara karyawan, manajer serta kepala bagian dan karyawan produksi harus berjalan dengan lancar dan komunikatif (Pawenang *et al.*, 2020).

Selain beban kerja dan komunikasi, faktor pengalaman kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang tidak optimal. Pengalaman kerja yang rendah mempengaruhi produktivitas karyawan dan dapat memperlambat pekerjaan. Oleh karena itu, pengalaman kerja sangat penting untuk mendukung produktivitas kerja karyawan (Ningsih & Rohwiyati, 2021).

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi atau perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya (Khotib *et al.*, 2022).

Menurut Adam (2023) sumber daya manusia sebagai individu yang mampu dalam mencapai tujuannya. Meningkatkan produktivitas tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas sebagai landasan berjalannya suatu usaha. Tidak banyak sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan juga manajemen yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kurangnya pengalaman dari tenaga kerja, sehingga karyawan perlu menyesuaikan diri dalam pekerjaannya, dengan begitu banyak perusahaan lebih memilih karyawan yang berpengalaman karena perusahaan tidak perlu menyiapkan biaya tambahan untuk melatih atau *training* karyawannya dan karyawan yang memiliki pengalaman lebih mengetahui etika dalam dunia kerja.

Penelitian ini berlokasi di PT. Wanxinda Travel Goods di Jepara. PT. Wanxinda Travel Goods merupakan perusahaan multinasional yang memproduksi *Bags* dan *Luggage* berkualitas tinggi yang menggunakan peralatan serta mesin-mesin produksi yang canggih dan modern sesuai standar perlindungan lingkungan internasional. Fenomena Produktivitas Kerja Karyawan yang terjadi pada PT. Wanxinda Travel Goods Jepara yaitu disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja, komunikasi, dan pengalaman kerja. Produktivitas kerja karyawan yang mengalami penurunan dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dilihat dari hasil realisasi produksi yang disajikan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1
Data Hasil Produktivitas Kerja PT. Wanxinda Travel Goods Jepara

No.	Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Produktivitas Rata-rata Karyawan
1.	Januari	195,882	150,679	77%
2.	Februari	192,922	154,338	88%
3.	Maret	189,324	135,232	71%
4.	April	159,468	108,482	68%
5.	Mei	153,659	105,972	69%
6.	Juni	184,659	136,785	74%
7.	Juli	168,823	140,686	83%
8.	Agustus	189,918	135,656	92%
9.	September	272,997	209,983	81%
10.	Oktober	245,492	181,148	74%
11.	November	183,304	122,203	67%
12.	Desember	201,241	134,161	85%

Sumber: PT. Wanxinda Travel Goods, (2024)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat adanya target perusahaan yang cukup tinggi. Saat perusahaan mendapat pesanan dengan jumlah yang besar maka target perusahaan semakin tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja karyawan tinggi.

Tingginya beban kerja menyebabkan produktivitas kerjanya menurun (Hendrayani, 2021). Dalam hal ini perusahaan perlu memiliki strategi yang baik dalam mengatasi penurunan atau kenaikan produksi dalam setiap periode. Komunikasi yang efektif, dukungan karyawan, dan fleksibilitas dalam manajemen sumber daya manusia dapat membantu mengurangi dampak negatif produktivitas kerja karyawan.

Dari fenomena produktivitas kerja karyawan di PT. Wanxinda Travel Goods Jepara, perusahaan mengalami beberapa faktor yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Faktor yang pertama adalah beban kerja. Perusahaan harus dapat menyesuaikan kemampuan karyawan dengan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Menurut Mutiadi *et al* (2021) hasil target produksi yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan dikarenakan oleh karyawan yang tidak mampu mencapai target pada saat bekerja sehingga terjadi penurunan produktivitas kerja. Selain itu, penempatan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat dan beban kerja karyawan dapat berkurang.

Beban kerja yang tinggi tersebut dikarenakan pada bagian *sewing* karyawannya bekerja tidak hanya satu proses saja, tetapi mereka harus melakukan beberapa proses kerja dalam kapasitas waktu yang telah ditentukan. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan *sewing* yang melebihi kapasitas kerja adalah kondisi lingkungan, perilaku pimpinan, target yang semakin bertambah dengan bobot kerja yang melebihi kapasitas, sehingga mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun (Prayoga, 2022).

Beban kerja harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang sumber daya manusia tersebut, atau masih dalam batas kapasitas kerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut dalam hal ini yaitu karyawan PT. Wanxinda Travel Goods Jepara.

Selain beban kerja, komunikasi juga menjadi faktor penyebab produktivitas kerja seperti sering terjadi munculnya konflik antar karyawan dikarenakan kurangnya komunikasi sesama antar rekan kerja maupun atasan. Menurut Fatmawati (2022) komunikasi yang terjalin baik antara pimpinan dan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan tanpa adanya komunikasi yang baik dapat mengakibatkan tidak efektif dan efisien kinerja dalam perusahaan. Hal ini akan berpengaruh langsung terhadap proses keseluruhan kegiatan di dalam perusahaan terhambat. Selanjutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja.

Tabel 1. 2
Masa Kerja Karyawan PT. Wanxinda Travel Goods pada Tahun 2022-2023

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
3 - 6 Bulan	40
6 Bulan - 1 Tahun	82
1 - 2 Tahun	304

Sumber: PT. Wanxinda Travel Goods, (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat masa kerja karyawan PT Wanxinda Travel Goods Jepara pada bulan ketiga sampai dengan keenam sebanyak 40 karyawan, bulan keenam sampai satu tahun sebanyak 82 karyawan dan pada satu sampai dua tahun sebanyak 304 karyawan. Karyawan yang tidak atau belum

pernah memiliki pengalaman sebelumnya dalam bidang atau pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun (Parengkuan, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa dari semua karyawan, ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang mereka dapatkan. Semakin banyaknya pengalaman kerja maka tingkat produktivitas yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. Adanya pengalaman kerja mendorong terjadinya proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam pengembangan diri dengan perubahan yang ada (Putra *et al.*, 2022).

Research Gap pada penelitian ini berdasarkan penelitian yang dilakukan Nursiah & Sarifah (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rifqi & Susi (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Suthanaya *et al* (2022) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Marudut & Sianturi (2020) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ningsih & Rohwiyati (2021) menyatakan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sumantika *et al* (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan.

Berdasarkan pada permasalahan dan *Research Gap* di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN SEWING PT. WANXINDA TRAVEL GOOD DI JEPARA)”**.

1.2 Ruang Lingkup

Penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti secara garis besar membahas mengenai pengaruh beban kerja, komunikasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *sewing* PT Wanxinda Travel Goods Jepara. Maka dalam penelitian ini membatasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Variabel dalam penelitian ini meliputi:
 - 1) Variabel independen: beban kerja, komunikasi, dan pengalaman kerja.
 - 2) Variabel dependen: produktivitas kerja.
- b. Penelitian ini mengambil obyek PT Wanxinda Travel Goods Jepara.
- c. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian *sewing line* 1-5 di PT Wanxinda Travel Goods Jepara.
- d. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian mencakup penelitian beserta objeknya secara spesifik, disertai dengan identifikasi masalah yang terperinci melalui pertanyaan penelitian yang bersifat dugaan (Soegiarto *et al.*, 2023:94). Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah penelitian ini adalah:

- a. Produktivitas kerja: Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa presentase produktivitas karyawan mengalami fluktuasi atau tidak tetap pada setiap periode.
- b. Beban Kerja: Pada tabel 1.2 angka *turnover* selama 1 tahun periode 2023 dapat dikatakan tinggi, pada mulai mei mencapai 59 karyawan. Adanya beban kerja yang berlebih mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan. Mereka kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sehingga mempengaruhi hasil kerja mereka.
- c. Komunikasi: Kurangnya komunikasi yang jelas antar atasan dan bawahan mengenai tujuan perusahaan dan tanggung jawab setiap individu dapat menyebabkan kebingungan pada karyawan. Hal ini dapat menghambat produktivitas kerjakaryawan karena karyawan mungkin tidak memahami dengan baik apa yang diharapkan dari mereka.
- d. Pengalaman Kerja: Pengalaman kerja yang buruk seperti kurangnya dukungan manajemen dan lingkungan kerja yang tidak nyaman juga dapat menyebabkan penurunan produktivitas.

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada di atas, rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Wanxinda Travel Goods Jepara?
- b. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Wanxinda Travel Goods Jepara?
- c. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Wanxinda Travel Goods Jepara?
- d. Bagaimana pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Wanxinda Travel Goods Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Wanxinda Travel Goods Jepara.
- b. Menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Wanxinda Travel Goods Jepara.
- c. Menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Wanxinda Travel Goods Jepara.
- d. Menganalisis pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Wanxinda Travel Goods Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran baik secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang sehubungan dengan pengaruh beban kerja, komunikasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wanxinda Travel Goods Jepara.

Dapat membantu memahami lebih mendalam terutama ilmu SDM serta menambah kelengkapan hasil penelitian tentang hubungan kompleks antara pengaruh beban kerja, komunikasi, dan pengalaman kerja dengan tingkat produktivitas karyawan pada PT Wanxinda Travel Goods Jepara. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian serupa di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini akan membantu dalam memahami perbandingan dan variabel yang akan diteliti.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi karyawan. Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam bekerja agar tidak mengakibatkan beban kerja yang berlebih dan mengakibatkan produktivitas karyawan menurun, berkomunikasi dengan baik dengan atasan ataupun antar karyawan untuk mempermudah mencapai tujuan

perusahaan dan pengalaman kerja yang rendah akan memungkinkan produktivitas kerja menurun, hal tersebut penting bagi karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja untuk mengurangi kesalahan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.

