

## BAB II

### TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITIAN	JUDUL	VARIABEL	HASIL
1.	(Hasanah, 2016)	Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	X: Hubungan Komunikasi Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil uji F menunjukkan komunikasi verbal dan komunikasi nonverbal efektif dan signifikan hubungan produktivitas staff.
2.	(Ririn Lutfiani , 2016)	Pengaruh Komunikasi Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Amaroossa Hotel Indonesia.	X1: Pengaruh Komunikasi X2: Pengembangan Karyawan Y: Produktivitas	Hasil menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh langsung terhadap karyawan produktivitas.
3.	(Sadia, 2016)	The Relationship between Organizational Communication and Employees Productivity with New	X1: Organizational Communication X2: Employees Productivity Y : New Dimensions	Fokus penelitian ini adalah pada hubungan efisiensi karyawan dalam komunikasi organisasi dengan dukungan komunikasi yang efektif, dibandingkan

	Dimensions of Effective Communication Flow.	of Effective Communication Flow.	dengan penelitian sebelumnya yang hanya itu terkonsentrasi pada komunikasi organisasi dan produktivitas.
4. (Saerang, 2018)	The Influence Of Workload, Job Stress, and Effective communication towards employee's productivity at CV.KOMBOS MANADO	X1: Workload X2: Work Stress X3: Effective Communication Y: Employee Productivity at CV.KOMBOS MANADO	Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja dan efektivitas komunikasi secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Perusahaan sebaiknya terus menambahkan sesuatu yang dapat menjaga produktivitas positif karyawan, seperti merekrut seorang pemimpin profesional, juga menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan.
5. (Istiatin, 2019)	Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup	X1: Budaya Organisasi X2: Motivasi X3: Komunikasi Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil ini: 1) Terdapat pengaruh organisasi sekaligus budaya, motivasi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja lingkungan di Pemkab Wonogiri petugas. 2) secara parsial variabel

		Kabupaten Wonogiri.		budaya organisasi, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri
6.	(Lenny Hasan, 2019)	Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang.	X1: Pengaruh Komunikasi X2: Konflik Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi dan konflik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas PT. Cabang pinus merah abadi Padang. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0, 5 sedangkan sisanya 55,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini seperti remunerasi, kepemimpinan, keuntungan, gaji, motivasi.
7.	(Siti Nursiah, 2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi	X1: Beban Kerja X2: Komunikasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh

	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Woneel Midas Leathers Di Tangerang.	Y: Produktivitas Kerja Karyawan	terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana. yaitu $Y = 22,550 + 0,441X1$ . (2) Komunikasi pengaruh produktivitas karyawan dari hasil analisis regresi sederhana yaitu $Y = 22.200 + 0.39X2$ . (3) Beban kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 16,739 + 0,268X1 + 0,32X2$ . (4) R kuadrat beban kerja dan komunikasi dengan produktivitas tenaga kerja adalah 0,503
8.	(Karaman, 2019) Communication and Productivity with Guests at Front Office; A Qualitative Study on	X1 : Communication X2 : Productivity Y : Qualitative Studies on	Studi ini juga mengungkapkan bahwa komunikasi sangat penting di front office department. Manajer kantor depan menyatakan

	Hotels	Hotels	bahwa mereka harus mengatur proses komunikasi dan mereka memiliki ekonomi aspek. Pada akhir studi semua manajer kantor depan menyimpulkan bahwa masalah komunikasi mempengaruhi produktivitas secara negatif.	
9.	(Alafasy, 2020)	Impact of Actual usage of Smart Government on the Net Benefits (Knowledge Acquisition, Communicati on Quality, Competence, Productivity, Decision Quality)	X1 : Knowledge Acquisition X2 : Communicati on Quality X3 : Competence X4 : Productivity X5 : Decision Quality Y : Actual usage of Smart Government on the Net Benefits	Hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan penggunaan smart government terhadap manfaat bersih di hal akuisisi pengetahuan, komunikasi, kompetensi, produktivitas, dan keputusan kualitas. Model yang diusulkan menjelaskan 47% varian dalam akuisisi pengetahuan sebagai tertinggi dan 18% varian kompetensi sebagai terendah.
10.	(Kanchewa , 2020)	Impact of Agricultural	X : Agricultural	Temuan penelitian mengungkapkan

---

Communication Interventions on Improving Agricultural Productivity in Malawi. Komunikasi pertanian (AGCOM)	Communication Interventions Y : Agricultural Productivity in Malawi.	bahwa informasi yang disampaikan kepada petani tidak ditujukan kepada petani kebutuhan dalam banyak kasus. Secara khusus, kebijakan yang ada, sumber dan ketersediaan pendanaan, dan kalender pertanian mempengaruhi pilihan informasi yang disebarluaskan.
---	--	---

---

Sumber: Data diolah 2021

## **B. Teori dan Kajian Pustaka**

### 1. Komunikasi

#### a. Pengertian Komunikasi

Davis dalam (Mangkunegara, 2013) Dia menyarankan bahwa komunikasi adalah transfer pesan dan memahami orang lain. Selama basis banjir di dalam (Mangkunegara, 2013) komunikasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan orang lain menafsirkan ide, terutama yang dimaksud sang penulis atau pembicara.

Komunikasi merupakan bergerak dan pemahaman tentang makna menerima pertukaran pesan antara kegunaan untuk menerima pemahaman dan proses yang sama yang digunakan untuk memperoleh kepentingan atau pemahaman tentang transmisi pesan simbolis pesan (Marwansyah,

2016). Komunikasi berfokus pada transfer makna jika tidak ada informasi atau ide, tidak ada komunikasi dengan pemahaman makna, sehingga komunikasi berhasil.

Berdasarkan definisi komunikasi di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi komersial adalah salah satu proses hubungan antara lain, informasi tersebut memiliki ide, sebuah ide, definisi orang lain yang menggunakan Asa. Jika ada interpretasi yang disinkronkan tujuan yang dimaksudkan dan dapat mempengaruhi proses kerja dalam suatu organisasi, (Mangkunegara, 2013).

Kedua jenis komunikasi ini krusial bagi para manajer pada organisasi atau perusahaan.

#### b. Faktor – faktor Mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi dari Mangkunegara, (2013) masih ada 2 (dua) tinjauan, yaitu:

##### 1) Keterampilan

Keterampilan pengiriman harus dikirim ke pengirim informasi, kode, berita, berita juga harus mengelola tawaran pemikiran yang baik di Carcara secara lisan. Meskipun kemampuan penerima, keterampilan mendengar dan membaca berita sangat penting.

##### 2) Sikap

Sikap Pengirim berpengaruh dalam penerima, begitu perilaku penerima berpengaruh dalam pengirim.

### 3) Pengetahuan

Pengirim yang memiliki pengetahuan dan kontrol terperinci dari perangkat yang ditentukan dapat memberi tahu penerima se jelas mungkin. Oleh karena itu, penerima, pengetahuan, juga sangat berpengaruh dalam komunikasi.

### 4) Media saluran komunikasi

Dukungan saluran komunikasi sangat berguna untuk mengirimkan ide, informasi atau berita kepada penerima. Media saluran komunikasi yang digunakan sangat besar pengaruhnya terhadap penerimaan ide atau berita.

### c. Rintangan dalam Berkomunikasi

Dijelaskan bahwa masih ada 3 hambatan dalam berkomunikasi, antara lain hambatan pribadi, hambatan fisik dan hambatan bahasa (Mangkunegara, 2013).

- 1) Hambatan langsung adalah pembatasan langsung yang disebabkan oleh emosi, indera instrumen yang menakjubkan, aturan yang berlaku untuk kebiasaan.
- 2) Hambatan fisik yang disebutkan terlalu jauh, Pause Loka berkomunikasi antara pengirim pesan dan penerima pesan. Dalam hal ini, misalnya, diperlukan sarana komunikasi, misalnya penutur asli, dll.



3) Meskipun hambatan linguistik adalah kesalahan dalam interpretasi tenggat waktu.

d. Indikator Komunikasi

Ada 3 indikator komunikasi yaitu komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan dan komunikasi dengan rekan kerja (Robbins, 2012).

1) Komunikasi dengan atasan adalah Komunikasi ke lapisan atas suatu kelompok atau organisasi.

2) Komunikasi dengan bawahan Komunikasi bergerak dari tingkat tim atau organisasi ini ke tingkat yang lebih rendah.

3) Komunikasi dengan sesama rekan kerja adalah Komunikasi terjadi antara rekan kerja atau rekan kerja berdasarkan kelompok kerja yang sama, antar anggota berdasarkan kelompok yang bekerja di kelas yang sama.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Gawi, (2016), produktivitas adalah dimiliki oleh individu dan organisasi.

Menurut Busyro, (2018) ini sering ditafsirkan produktivitas dalam desain sistem di mana proses produksi dinyatakan pada rasio menggunakan asal output output yang dihasilkan. Desain sistem

perbandingan antara input dan hasilnya kontekstual, karena itu dapat digunakan dalam berbagai jenis kondisi, baik dalam suatu organisasi maupun di sektor dan dalam perekonomian di tingkat nasional.

Secara umum Produktivitas kerja diartikan menjadi interaksi antara output konkret juga fisik (barang atau jasa) dengan entri yang sebenarnya. Misalnya, "Produktivitas adalah efisiensi produktif". Perbandingan masalah entri. Entri ini seringkali terbatas pada pintu masuk kerja, sesuai dengan output yang diukur bentuk fisik bentuk dan nilai.

Produktivitas dimonitor berdasarkan kemampuan karyawan atau karyawan seseorang di perusahaan produksi sehubungan dengan penggunaan item yang digunakan, seseorang yang digunakan di perusahaan atau lembaga dapat dianggap produktif jika ia memiliki pekerjaan yang dapat dibentuk dengan singkat. waktu dan sinkron untuk tujuan perusahaan.

#### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Busyro, (2018) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain sebagai berikut:

##### 1) Motivasi Kerja Karyawan

Pemimpin organisasi selalu perlu mengetahui dan mengintegrasikan motivasi kerja para anggota organisasi

(karyawan). Membangkitkan pengetahuan dan motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

## 2) Pendidikan

Pendidikan tinggi, produktivitas lebih tinggi. Secara umum, mereka yang lebih berpendidikan lebih produktif. Tanpa pendidikan, orang tidak dapat dengan mudah menguji Halal, sistem internal atau pekerjaan baru.

## 3) Disiplin Kerja

Disiplin di tempat kerja adalah perilaku psikologis seseorang atau sekelompok orang yang selalu ingin mengikuti atau mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan. Jeda itu sempurna ketika. Dengan melakukan tugas, tugas dengan sempurna, ketika tugas diselesaikan. Akibatnya, disiplin pekerjaan memiliki interaksi yang sangat dekat yang menggunakan motivasi, disiplin yang menggunakan pelatihan keseluruhan, waktu dan biaya mengoperasikan dampak positif pada produktivitas karyawannya.

## 4) Keterampilan

Orang-orang tingkat tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan berdampak lebih besar pada keterampilan karyawan perusahaan yang dapat ditingkatkan melalui pelaksanaan kursus dan kursus lainnya.

## 5) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau gerombolan orang-orang yang mempromosikan interaksi yang harmonis selaras dan seimbang dalam gerombolan sendiri juga menggunakan hord. Etika dalam berinteraksi di tempat kerja sangat penting karena interaksi yang serasi dan seimbang antar saluran proses produksi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Jika seseorang bisa pandai bekerja, ia akan memiliki banyak kekasih kerja dan menciptakan produk yang lebih berbeda sebagai karyawan egois yang tidak bekerja bersama.

### c. Manfaat pengukuran produktivitas kerja

Padahal, setiap organisasi adalah modul dan domain yang berbeda menghentikan organisasi perlu menentukan tingkat produktivitas. Ini untuk dapat mengukur pemulihan produktivitas kerja dari tagihan karyawan berdasarkan etika etika dengan perbandingan standar produktivitas yang digunakan dan untuk menggunakan tujuan yang meningkatkan peningkatan daya saing setelah produksi kerja, terutama di semakin besar jumlah pesaing globalisasi. (Yuniarsih, 2013) Jelaskan bahwa ada beberapa manfaat untuk mengukur produktivitas karyawan dalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Organisasi dapat mengukur efektivitas transformasi penggunaan sumber daya untuk meningkatkan produktivitas

- 2) Perencanaan sumber daya yang lebih efisien dan efektif dan perencanaan sumber daya yang lebih efisien dan efektif, serta perencanaan jangka panjang dan perencanaan jangka pendek
- 3) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat diidentifikasi berdasarkan kesenjangan produktivitas antara tingkat produktivitas yang diukur.
- 4) Nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran tersebut dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat manfaat organisasi.

d. Indikator Produktivitas

Diperlukan suatu indikator (Sutrisno, 2016):

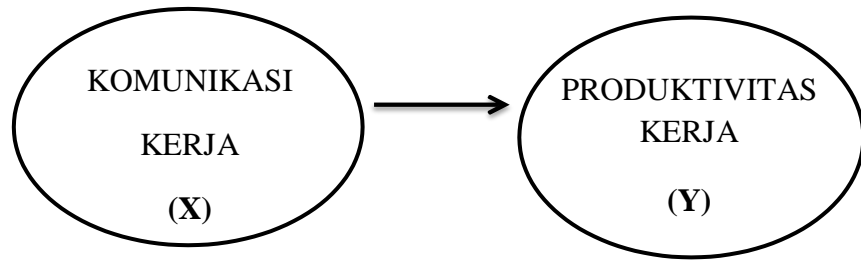
- 1) Kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keterampilan dan profesionalismenya dalam pekerjaan.
- 2) Berusaha untuk meningkatkan hasil. Hasil yang dicapai adalah yang dapat dirasakan baik oleh yang melakukannya maupun oleh yang menghargai hasil pekerjaan tersebut. Oleh karena itu upaya untuk memanfaatkan produktivitas setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan.
- 3) Pikiran di tempat kerja. Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin. Indikator ini terlihat dari semangat kerja dan hasil yang didapat sehari lebih lambat dari hari sebelumnya.

- 4) Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang sedang dihadapi. Karena, semakin besar tantangannya, semakin penting pengembangan diri.
- 5) Kualitas adalah hasil kerja, hal ini menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas ditujukan untuk membawa hasil terbaik, yang pada gilirannya akan membawa manfaat besar bagi bisnis dan diri mereka sendiri.
- 6) Efisiensi adalah perbandingan hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek produktivitas yang memiliki dampak signifikan terhadap pekerja.

### **C. Kerangka Pemikiran dan Rumusan Hipotesis**

#### **1. Kerangka Pikir**

Berdasarkan tinjauan pustaka tentang komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diatas, maka peneliti merumuskan kerangka penelitian akan digunakan sebagai acuan hasil penelitian, variabel bebas yang diteliti adalah komunikasi kerja (X), sedangkan untuk variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan (Y), sebelum mendefinisikan hipotesis, pertama-tama kita dapat menerapkan kerangka kerja penelitian bernama "Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sanggar Sarana Baja Samarinda yaitu sebagai berikut:



Sumber: Data diolah 2021

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

## 2. Rumusan Hipotesis

Selanjutnya adalah merumuskan hipotesis, Perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya (Sugiyono, 2013).

Hipotesis penelitian bicara sementara karena tanggapan diberikan atas dasar peristiwa eksperimental yang diperoleh melalui pengumpulan data yang ada. yaitu pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda, sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja Samarinda.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sanggar Sarana Baja Samarinda.