

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Dukungan Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peneliti	Judul	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
1.	Yenni Rusli (2016)	Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur	Komunikasi Internal (X1) Produktivitas karyawan (Y)	Kuantitatif	Komunikasi Internal dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur
2.	Wahyu Rohmatulloh (2017)	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan	Lingkungan kerja (x1) Komunikasi (x2) Beban kerja (x3) Produktivitas karyawan (Y)	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Beban kerja berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negatif terhadap produktivitas karyawan
3.	Hanjaya siaputra (2013)	Analisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan di <i>ROOM DEVISION HOTEL SURABAYA</i>	Lingkungan kerja (x1) Komunikasi (x2) Produktivitas karyawan (Y)	Kuantitatif eksplanatif	Lingkungan kerja, komunikasi dan pelatihan secara serempak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

No	Nama peneliti	Judul	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
4.	Intan Joseph (2013)	Analisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan di rumah sakit Minahasa	Lingkungan fisik (x1) Lingkungan non fisik (x2) Produktivitas karyawan (Y)	Kuantitatif	Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan di rumah sakit Minahasa
5.	Khaled Al-Qomari (2015)	Pengaruh lingkungan kerja dan prestasi kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Teknik di Jurda	Lingkungan kerja(x1) Prestasi kerja(x2) Produktivitas karyawan(Y)	Kuantitatif	Lingkungan kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas di perusahaan teknik di Jurda.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Produktivitas kerja

#### 1. Pengertian produktivitas kerja

Menurut Sinungan (2000), mengartikan Produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dalam hal ini produktivitas mengutarakan cara-cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Menurut Sedarmayanti (2009) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil

barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Berdasarkan uraian produktivitas diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

## **2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001) produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Sikap kerja
- b. Tingkat keterampilan
- c. Hubungan antara tenaga kerja pimpinan organisasi
- d. Manajemen produktivitas
- e. Efisiensi tenaga kerja
- f. Kewiraswastaan

**Sikap kerja** merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja pada suatu tim.

**Tingkat keterampilan** ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan supervisor dan keterampilan dalam teknik industri, termasuk komunikasi dalam bekerja.

**Hubungan antara tenaga kerja dan pemimpin organisasi** yang mencerminkan lingkungan kerja non fisik dalam usaha bersama

antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui pengawasan mutu dan penilaian.

**Manajemen produktivitas** adalah manajemen yang efisiensi mengenai sumber dan sistem kerja untuk sumber dan sistem kerja untuk mencapai produktivitas.

**Efisiensi** merupakan perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

**Kewiraswastaan** tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha.

### **3. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Ali (2004) yaitu:

- a. Kuantitas yaitu menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan organisasi.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik/tidaknya hasil kerjaan).
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

#### **2.2.2 Pengertian Komunikasi internal**

Menurut Saputra (2014) komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan di antara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam organisasi, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Subkhi dan Jauhar, (2013) komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari dirumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada. Berdasarkan Romli (2014) mengemukakan komunikasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang tergantung satu sama lain untuk mengatasi yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal adalah penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain yang terjadi di dalam perusahaan guna mendapatkan informasi dalam penyelesaian pekerjaan.

#### **2.2.2.1 Dimensi komunikasi internal**

Menurut Saputra (2014) terdapat beberapa Dimensi dalam komunikasi internal di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. ***Downward Communication*** Yaitu komunikasi yang berlangsung ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya guna mendapatkan timbal balik. Fungsi arus komunikasi dari atas kebawah ini adalah:
  - a. Pemberian atau penyimpanan instruksi kerja kepada pegawai
  - b. Penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas itu perlu
  - c. Penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi

- d. Pemberian motivasi kepada pegawai untuk berkerja lebih baik dari sebelumnya.
2. ***Upward Communication*** Yaitu Komunikasi yang terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya. Fungsi arus komunikasi dari bawah ke atas antara lain:
    - a. Penyampaian informasi tentang pekerjaan ataupun tugas yang sudah dilaksanakan oleh bawahan.
    - b. Penyampaian informasi tentang persoalan-persoalan pekerjaan maupun tugas yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan.
    - c. Penyampain saran-saran perbaikan dari bawahan atas pekerjaan.
    - d. Penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaan yang telah dilakukannya.
  3. ***Horizontal Communication*** Yaitu komunikasi yang berlangsung di antara para pegawai ataupun bagian yang memiliki kedudukan yang setara. Fungsi arus komunikasi horisontal dalam satu organisasi, yaitu:
    - 1) Memperbaiki koordinasi tugas sesama pegawai supaya lebih jelas dan saling paham.
    - 2) Upaya pemecahan masalah sesama pegawai agar tidak ada lagi masalah antar sesama pegawai
    - 3) Saling berbagi informasi sesama pegawai agar saling mengetahui informasi satu sama lain.

- 4) Upaya pemecahan konflik sesama pegawai agar tidak ada lagi konflik diantara pegawai dan produktivitas dapat berjalan dengan lancar.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan komunikasi internal Terhadap Produktivitas**

Secara teoritis komunikasi internal dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh peranan karyawan untuk mengkomunikasikan pekerjaan. Sehingga diharapkan dengan komunikasi yang lancar dapat membantu penyelesaian pekerjaan dengan mudah.

Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya hubungan signifikan antara komunikasi dan produktivitas kerja ini terbukti dari penelitian Yenni Rusli (2016) yang berarti bahwa Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Jadi kesimpulannya dengan adanya komunikasi internal diharapkan tidak terjadi kesalahpahaman dan juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

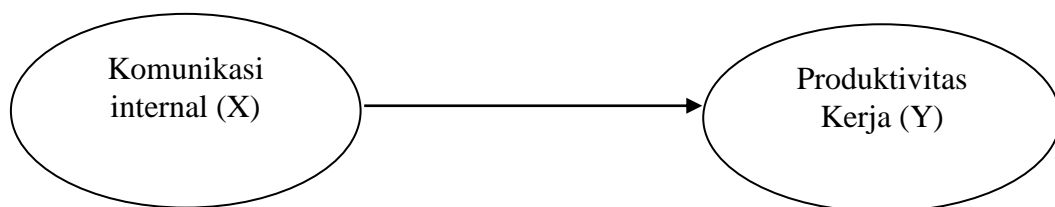
## **2.4 Kerangka Konseptual**

Menurut Iskandar dalam Sugiono (2008), kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban – jawaban ilmiah terhadap masalah – masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel – variabel, hubungan antara variabel – variabel secara teoritis yang

berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu kebenarannya dapat diuji secara empiris.

Setiap perusahaan pasti menginginkan produktivitas kerjanya meningkat. Untuk meningkatkan produktivitas tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, salah satunya yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Menurut Ali (2004) Produktivitas adalah ukuran kuantitas, kualitas dan waktu untuk menentukan hasil baik atau tidaknya hasil pekerjaan. Dalam pengelolaan tenaga kerja perlu diperhatikan beberapa faktor salah satunya adalah komunikasi internal, perusahaan harus mempunyai pemimpin yang menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman saat koordinasi data dengan karyawan, jika pada saat proses terjadi kesalahan dan pemimpin melakukan fungsi pengawasan dengan baik, maka karyawan dapat mengetahui kesalahan yang dibuat sehingga tidak mengulangi kesalahan yang sama serta meningkatkan produktivitasnya.

Berikut gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini. Adapun kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## **2.5 Hipotesis**

Menurut (Sugiyono,2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta- fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis : Diduga komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja