

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT UNITED SINDO PERKASA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Linda Ria
140910284**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT UNITED SINDO PERKASA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Linda Ria
140910284**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Linda Ria
NPM/NIP : 140910284
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT UNITED SINDO PERKASA DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 3 Februari 2018

Linda Ria
140910284

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT UNITED SINDO PERKASA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Linda Ria
140910284**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 3 Februari 2018

**Suali, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Produktivitas karyawan merupakan salah satu peran terpenting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada di perusahaan. Faktor-faktor yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan atau antara sesama rekan kerja dan meningkatnya beban kerja yang dialami karyawan, hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT United Sindo Perkasa di kota Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT United Sindo Perkasa. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik kuesioner pada responden yang berjumlah 128 karyawan dan diuji dengan menggunakan *software* SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT United Sindo Perkasa di Kota Batam. Secara parsial variabel komunikasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y), sedangkan beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Kedua variabel tersebut telah menjadi bukti bahwa selama ini komunikasi dan beban kerja yang diberikan pihak manajemen telah memberi pengaruh yang kuat bagi setiap individu di perusahaan.

Kata kunci: Komunikasi, Beban Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Employee productivity is one of the most important role in an organization to achieve goals. To improve employee productivity required the management of human resources is good and appropriate. Proper management of human resources is one of the strategies used to improve the productivity of employees working in the company. Factors that result in decreased employee productivity is the lack of communication between superiors with subordinates or between co-workers and increased workload experienced by employees, this will have a negative impact for the company. The purpose of this study to determine the effect of communication and workload on employee productivity at PT United Sindo Perkasa in the city of Batam. The research method used is quantitative research method. The analysis method used is Multiple Linear Regression Analysis. The population in this research is all employees of PT United Sindo Perkasa. Data were collected by using questionnaire technique on respondent which amounted to 128 employees and tested by using software SPSS version 22. The result showed that communication and work load simultaneously have a significant effect on employee productivity at PT United Sindo Perkasa in Batam City. Partially, communication variable (X1) has positive and not significant effect to employee productivity variable (Y), while work load (X2) has positive and significant effect to employee productivity variable (Y). Both variables have become evidence that during this communication and workload given the management has given a strong influence for every individual in the company.

Keywords: *Communication, Workload, Employee Productivity*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Bisnis;
3. Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Putera Batam;
4. Suali, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi pendidikan;
6. Seluruh karyawan PT United Sindo Perkasa yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian;
7. Orang Tua dan Keluarga lainnya yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini;
8. Teman – teman dan sahabat (Anci, Arni, Novi, Hendri, Septe) yang selalu mendukung dan menjadi penyemangat dalam pembuatan skripsi ini;
9. Kepada seluruh teman-teman yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik berupa saran maupun kritik.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 3 Febuari 2018

Linda Ria

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	11
1.6.1. Manfaat Teoritis	11
1.6.2. Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. Produktivitas Karyawan	13
2.1.1.1. Definisi Produktivitas	13
2.1.1.2. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan	13
2.1.1.3. Pengukuran Produktivitas	15
2.1.1.4. Manfaat Pengukuran Produktivitas	15
2.1.1.5. Indikator-Indikator Produktivitas	17
2.1.2. Komunikasi	17
2.1.2.1. Definisi Komunikasi	17
2.1.2.2. Fungsi Komunikasi	18
2.1.2.3. Jenis-Jenis Komunikasi	18
2.1.2.4. Proses Komunikasi	21
2.1.2.5. Hal Yang Harus Diperhatikan Dalam Komunikasi	23
2.1.2.6. Unsur-Unsur Komunikasi	24
2.1.2.7. Indikator-Indikator Komunikasi	24
2.1.3. Beban Kerja	25
2.1.3.1. Definisi Beban Kerja	25

2.1.3.2. Jenis-Jenis Beban Kerja	25
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	26
2.1.3.4. Aspek Beban Kerja	27
2.1.3.5. Metode Analisis Beban Kerja	28
2.1.3.6. Manfaat Analisis Beban Kerja	29
2.1.3.7. Indikator-Indikator Beban Kerja.....	32
2.2. Penelitian Terdahulu	32
2.3. Kerangka Pemikiran	35
2.4. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	37
3.2. Operasional Variabel	38
3.2.1. Variabel Dependen	38
3.2.1.1. Produktivitas Karyawan (Y)	38
3.2.2. Variabel Independen	39
3.2.2.1. Komunikasi (X_1)	39
3.2.2.2. Beban Kerja (X_2).....	40
3.3. Populasi Dan Sampel.....	42
3.3.1. Populasi	42
3.3.2. Sampel.....	42
3.3.2.1. Teknik Pengambilan Sampel	42
3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	43
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	43
3.4.2. Alat Pengumpulan Data	43
3.5. Metode Analisis Data	45
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	45
3.5.2. Uji Kualitas Data	46
3.5.2.1. Uji Validitas	46
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	47
3.5.3. Uji Asumsi Dasar	48
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	48
3.5.4. Uji Asumsi Klasik	49
3.5.4.1. Uji Multikolinearitas	49
3.5.4.2. Uji Heteroskedastisitas.....	49
3.5.5. Uji Pengaruh.....	50
3.5.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.5.6. Rancangan Uji Hipotesis	51
3.5.6.1. Uji T	51
3.5.6.2. Uji F	52
3.5.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	53
3.6.1. Lokasi	53
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden	55
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Umur	56
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	57
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
4.1.5. Profil Responden Berdasarkan Status	58
4.2. Hasil Penelitian	58
4.2.1. Analisis Deskriptif	58
4.2.1.1. Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	59
4.2.1.2. Variabel Komunikasi (X1)	60
4.2.1.3. Variabel Beban Kerja (X2)	61
4.2.2. Uji Kualitas Data	61
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas	61
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	64
4.2.3. Uji Asumsi Dasar	65
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas	65
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	67
4.2.4.1. Hasil Uji Multikolinearitas	67
4.2.4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.2.5. Uji Pengaruh	69
4.2.5.1. Hasil Analisis Linear Berganda	69
4.2.6. Uji Hipotesis	71
4.2.6.1. Hasil Uji T	71
4.2.6.2. Hasil Uji F	72
4.3. Pembahasan	74
4.3.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT United Sindo Perkasa	74
4.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT United Sindo Perkasa	75
4.3.2. Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT United Sindo Perkasa	76

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	78
5.2. Saran-Saran	79

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Faktor yang mempengaruhi beban kerja	27
Gambar 2.2 Skema beban kerja	28
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 <i>Histogram Regression Residual</i>	66
Gambar 4.2 <i>Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized</i>	66
Gambar 4.3 <i>Diagram Regression Standardized Residual Scatterplot</i>	69

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Data Total Absensi Karyawan PT United Sindo Perkasa Periode Januari – September 2017	3
Tabel 1.2	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT United Sindo Perkasa Periode Januari - September 2017	7
Tabel 1.3	Data Karyawan	8
Tabel 3.1	Operasional Variabel	41
Tabel 3.2	Skala Likert	44
Tabel 3.3	Kriteria Analisis Deskriptif	46
Tabel 3.4	Indeks Koefisien Reliabilitas	48
Tabel 3.5	Jadwal Penelitian	54
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Umur	56
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.5	Identitas Responden Berdasarkan Status	58
Tabel 4.6	Kriteria Analisis Deskriptif	59
Tabel 4.7	Hasil Analisis Deskripsi Variabel (Y)	59
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskripsi Variabel (X1)	60
Tabel 4.9	Hasil Analisis Deskripsi Variabel (X2)	61
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan	62
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Komunikasi	63
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Beban Kerja	63
Tabel 4.13	Indeks Koefisien Reliabilitas	64
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.15	Kolmogorov-Smirnov	67
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.17	Hasil Analisis Linear Berganda	70
Tabel 4.18	Hasil Uji T	71
Tabel 4.19	Hasil Uji F	73
Tabel 4.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Uji Reliabilitas	47
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda	50
Rumus 3.3 Uji-F.....	52
Rumus 4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Tabel Penelitian Terdahulu
- Lampiran II Kuesioner
- Lampiran III Hasil Kuesioner
- Lampiran IV Hasil Output SPSS
- Lampiran V Tabel R (*Pearson Product Moment*)
- Lampiran VI Tabel F
- Lampiran VII Tabel T

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu di mana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat. Seperti yang diketahui sudah banyak perusahaan industri galangan kapal yang tutup namun masih ada beberapa perusahaan yang bergerak dibidang industri galangan kapal. Hal ini menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk beradaptasi dan memenangkan persaingan. Untuk beradaptasi dan memenangkan persaingan perusahaan tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang digunakan, dana operasi yang tersedia, melainkan juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut mampu menunjang dan memuaskan keinginan karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya guna untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sampai saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu organisasi atau perusahaan. Banyak perusahaan yang mempunyai strategi, rencana, dan produk atau jasa yang luar biasa tetapi gagal karena kurang memperhatikan sumber daya manusianya. Suatu perusahaan atau organisasi perlu

memerhatikan bagaimana mereka mengelola dan memperlakukan sumber daya manusianya. Salah satu faktor keberhasilan perusahaan pun juga tergantung dari perilaku karyawannya. Artinya, dalam setiap pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan berasal dari produktivitas kerja karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut sehingga perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain mengelola sumber daya manusia perusahaan juga harus memperhatikan faktor pendorong dari produktivitas tersebut.

Produktivitas merupakan salah satu peran terpenting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Perusahaan harus memiliki sumber daya yang unggul dan kompeten serta memiliki produktivitas tinggi agar menguntungkan perusahaannya. Dengan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi akan menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu iklim organisasi lingkungan internal yang baik dan dalam suasana sehingga antara keduanya harus saling mendukung untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara

hasil yang dicapai dengan tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan (Sunyoto, 2012: 41).

Perusahaan PT United Sindo Perkasa sangat membutuhkan karyawan yang berpengalaman agar bisa menyelesaikan tugasnya dalam proses pembuatan dan perbaikan kapal. Biasanya manajer menetapkan target untuk penyelesaian kapal tersebut. Untuk dapat menyelesaikan target-target sudah tentu produktivitas dari setiap pekerja sangatlah penting.

Kondisi perusahaan dalam beberapa bulan terakhir terutama yang berhubungan dengan produktivitas karyawan digambarkan dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Total Absensi Karyawan
PT United Sindo Perkasa
Periode Januari – September 2017

Bulan	Tenaga Kerja	Kehadiran		Persentase
		Total Absen	Total Izin	
Januari	188	30	28	30%
Februari	167	10	40	29%
Maret	161	20	45	40%
April	150	25	23	32%
Mei	139	10	50	43%
Juni	133	15	44	44%
Juli	132	18	30	36%
Agustus	128	11	31	32%
September	128	4	20	18%

Sumber: Sistem Internal PT United Sindo Perkasa, 2017

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa ketidak hadiran karyawan setiap bulannya masih belum maksimal yang mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Hal tersebut dikarenakan,

1. Manajer selalu intervensi terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya, terkesan tidak percaya penuh.

Hal tersebut menyebabkan karyawan merasa hasil dari pekerjaan tersebut bukan hasil yang dikerjakannya sendiri. Dengan adanya pemikiran tersebut, karyawan kehilangan semangat bekerja sehingga banyak karyawan yang lebih memilih tidak masuk kerja dan produktivitas kerja karyawan juga akan semakin menurun. Maka dari itu perusahaan harus menentukan cara peningkatan produktivitas karyawannya.

Selain meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan komunikasi antar sesama karyawan. Komunikasi dalam suatu organisasi juga merupakan hal penting dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi merupakan kegiatan yang di butuhkan dalam kehidupan kita sehari-hari dan memainkan peran penting bagi manusia untuk dapat berinteraksi dan berhubungan satu sama lainnya. Melalui komunikasi kita dapat menyampaikan berbagai hal yang ada dipikiran kepada orang lain. Pesan yang tersampaikan dengan baik dapat membuat tujuan penyampaian pesan tercapai.

Komunikasi sangat penting dalam sebuah perusahaan karena tanpa adanya komunikasi yang baik mengakibatkan kita sering melakukan kekeliruan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Sebuah perusahaan pasti terdapat orang-orang yang mempunyai latar belakang dan pemikiran yang berbeda. Agar komunikasi dapat berjalan efektif dalam suatu perusahaan maka perlu memperhatikan bahasa yang digunakan dan informasi yang di sampaikan harus jelas.

Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Agar memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan maka karyawan perlu saling berhubungan untuk dapat memberikan informasi mengenai pekerjaannya. Hubungan antar karyawan diwujudkan dalam bentuk komunikasi yang tidak hanya melibatkan komunikasi sesama karyawan, namun juga komunikasi antara atasan dan bawahan.

Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antara atasan dengan bawahan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan. Tujuan utama dari komunikasi antara atasan dan bawahan adalah untuk menjalin hubungan timbal balik yang menguntungkan antara atasan dan bawahan.

Komunikasi didefinisikan sebagai apa yang terjadi bila makna diberikan kepada suatu perilaku. Bila seseorang memperhatikan perilaku kepada kita dan memberkati makna, komunikasi telah terjadi terlepas dari apakah kita menyadari perilaku kita atau tidak dan mengejanya atau baik (Mulyana, 2009: 12) dalam buku (Ngalimun, 2017: 21).

Komunikasi antara atasan dan bawahan di PT United Sindo Perkasa masih perlu diperhatikan lagi dikarenakan,

1. Atasan yang berasal dari luar negeri kurang mengerti Bahasa Indonesia, sehingga salah komunikasi.
2. Bawahan yang berasal dari Indonesia kurang mengerti Bahasa Inggris dan Bahasa mandarin, sehingga salah komunikasi.

3. Apabila terdapat masalah karyawan cenderung diam tanpa memberitahukan atasan masing-masing, sehingga berdampak negatif.

Selain komunikasi perusahaan juga harus memperhatikan beban kerja yang dialami oleh tiap karyawannya. Apabila beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan berlebih maka akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan beban kerja berlebihan tidak akan bertahan lama dan dapat menyebabkan karyawan melakukan pengunduran diri dan karyawan lainnya akan mendapatkan beban kerja yang lebih.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010: 16) dalam jurnal (Paramitadewi, 2017).

PT United Sindo Perkasa setiap bulannya juga terjadi penurun jumlah karyawan dan ini akan mengakibatkan tanggung jawab karyawan lainnya semakin meningkat yang dapat mengakibatkan peningkatan beban kerja.

Dibawah ini merupakan data keluar masuknya karyawan PT United Sindo Perkasa dalam waktu beberapa bulan terakhir.

Tabel 1.2 Data *Turnover* Karyawan
PT United Sindo Perkasa
Periode Januari - September 2017

Bulan	Tenaga Kerja	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Januari	188	2	23
Februari	167	1	8
Maret	161	1	12
April	150	0	11
Mei	139	0	6
Juni	133	0	1
Juli	132	0	4
Agustus	128	1	1
September	128	0	4

Sumber: Sistem Internal PT United Sindo Perkasa, 2017

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan dari bulan Januari sampai dengan bulan September 2017. Jumlah karyawan keluar juga sangat tinggi dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk dikarenakan.

1. Karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Penurunan jumlah karyawan secara terus menerus juga akan berdampak negatif bagi perusahaan dan bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT United Sindo Perkasa yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perkapalan khususnya dalam pembuatan dan perbaikan kapal. PT United Sindo Perkasa merupakan cabang perusahaan dari PT Jetlee Shipbuilding & Engineering (JSE) yang terletak di Singapura, yang didirikan pada tahun 2006 di Jalan Raya Pelabuhan Lama, Kabil, Batam. Berikut ini data jumlah karyawan dan struktur organisasi pada perusahaan PT United Sindo Perkasa.

Tabel 1.3 Data Karyawan

No	DEPARTEMEN	NAMA HOD	JUMLAH KARYAWAN
1	Direktur	-	1 persons
2	Finance	Ari Herman	5 persons
3	HR/ Admin	Sigit Naharudin	6 persons
4	IT	Ari Herman	1 persons
5	Commercial	Mr. Cheong	3 persons
6	Purchasing + Shipping	Mr. Cheong	3 persons
7	Office Manager	-	2 persons
8	Project	Wei Jin Song dan Hein Thura	2 persons
9	Operation Office	Mr. Chan Kong Sing	1 persons
10	QC	Myo Aung	1 persons
11	Engineering	Mr. Chan Kong Sing	2 persons
12	Piping	Lim Thiam Lee	10 persons
13	Welding	Abul Kalam	17 persons
14	BR & Scaffolding	Lee Boon Keng	7 persons
15	Mechanical	Jothi	3 persons
16	Electrical	Hla Myo	3 persons
17	Outfitting	Maung Thein Kyaw	5 persons
18	Machine Shop	Sodikin	4 persons
19	Hull Work	Chong Chee Wai	18 persons
20	Facility & Maintenance	Surasak	15 persons
21	Mooring Team	Yanmar	3 persons
22	Main Store	Tan Meng Tuan	5 persons
23	HSE	Mohamad Habibula	5 persons
24	Security	Sigit	6 persons
	Total		128 persons

Sumber: PT United Sindo Perkasa, 2017

Penelitian ini diperkuat oleh (Luhart, 2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate Di Desa Miau Baru”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya (Y). Dan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X1) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel

produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan komunikasi (X2) tidak berpengaruh signifikan.

Dengan latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tentang produktivitas karyawan ini sebagai bahan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT United Sindo Perkasa di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sebelum kegiatan penelitian dilakukan oleh peneliti, terlebih dahulu peneliti mengidentifikasi masalah-masalah penelitian yang di jumpai pada variabel penelitian adalah sebagai berikut.

1. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang belum maksimal mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan.
2. Apabila terdapat masalah karyawan cenderung diam tanpa memberitahukan atasan masing-masing, sehingga berdampak negatif;
3. Atasan yang berasal dari luar negeri kurang mengerti Bahasa Indonesia, sehingga salah komunikasi;
4. Bawahan yang berasal dari Indonesia kurang mengerti Bahasa Inggris dan Bahasa mandarin, sehingga salah komunikasi;
5. Karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut.

1. Komunikasi dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa pada periode Januari 2017 – September 2017.
2. Objek Penelitian adalah seluruh karyawan staff di PT United Sindo Perkasa di kota Batam.
3. Penelitian ini dilakukan di PT United Sindo Perkasa yang berlokasi di daerah Kabil di kota Batam

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa?
3. Apakah komunikasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan beban kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi para peneliti untuk melakukan penelitian sejenis di masa mendatang, sekaligus sebagai tambahan kajian perbandingan dan pemahaman mengenai variabel yang akan diteliti.

2. Bagi Peneliti Lanjutan

Untuk memberikan informasi dan jasa sebagai tambahan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi PT United Sindo Perkasa

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Agar dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya di fakultas ekonomi yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Produktivitas Karyawan

2.1.1.1. Definisi Produktivitas

Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan (Sunyoto, 2012: 41).

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tertinggi (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 156).

2.1.1.2. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009) dalam buku (Sunyoto, 2012: 203–204) antara lain.

1. Pengetahuan

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelenjasi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

3. Kemampuan

Kemampuan terbentuk dari sejumlah komoetensi yang dimiliki oleh seseorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

4. Sikap dan Perilaku

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik.

2.1.1.3. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas dapat diukur dengan 2 standar utama (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 158) yaitu.

1. Produktivitas fisik

Secara fisik produktivitas dapat diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah).

2. Produktivitas nilai

Produktivitas dapat diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas.

2.1.1.4. Manfaat Pengukuran Produktivitas

Setiap organisasi apapun bentuknya, perlu mengetahui tingkat produktivitas pegawainya. Hal ini dimaksud agar dapat mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 164).

Terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi (Gasperesz, 2000: 24) dalam buku (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 164) antara lain.

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.

2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang di ukur.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

2.1.1.5. Indikator-Indikator Produktivitas

Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja (Simamora, 2004: 612) dalam jurnal (Luhut, 2017) meliputi.

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

2.1.2. Komunikasi

2.1.2.1. Definisi Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyimpanan informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak ke pihak yang lain. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dimengerti oleh kedua belah pihak. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan kata-kata, entah lisan maupun tulisan. Komunikasi ini paling banyak dipakai dalam hubungan antar manusia. Melalui kata-kata, mereka mengungkapkan perasaan, emosi, pemikiran, gagasan, atau maksud mereka, menyampaikan fakta, data, dan informasi serta menjelaskannya, saling bertukar perasaan dan memikirkan, saling berdebat, dan bertengkar (Kamus besar Bahasa Indonesia KBBI, 2001) dalam buku (Ngalimun, 2017: 19).

Komunikasi didefinisikan sebagai apa yang terjadi bila makna diberikan kepada suatu perilaku. Bila seseorang memperhatikan perilaku kepada kita dan memberkati makna, komunikasi telah terjadi terlepas dari apakah kita menyadari

perilaku kita atau tidak dan mengejanya atau baik (Mulyana, 2009: 12) dalam buku (Ngalimun, 2017: 21).

2.1.2.2. Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi secara umum (Ngalimun, 2017: 42) adalah sebagai berikut.

1. Dapat menyampaikan pikiran atau perasaan.
2. Tidak terasing atau terisolasi dari lingkungan.
3. Dapat mengajarkan atau memberitahukan sesuatu.
4. Dapat mengetahui atau mempelajari dari peristiwa di lingkungan.
5. Dapat mengenal diri sendiri.
6. Dapat memperoleh hiburan atau menghibur orang lain.
7. Dapat mengurangi atau menghilangkan perasaan tegang.
8. Dapat mengisi waktu ruang.
9. Dapat menambah pengetahuan dan merubah sikap serta perilaku kebiasaan.
10. Dapat membujuk atau memaksa orang lain agar berpendapat, bersikap, atau berperilaku sebagaimana diharapkan.

2.1.2.3. Jenis-Jenis Komunikasi

Komunikasi dapat dikelompokkan menjadai beberapa jenis (Zuhdi, 2011: 33–35) sebagai berikut.

1. Berdasarkan jumlah orang yang berkomunikasi
 - 1) Komunikasi perorangan atau pribadi

Misalnya, pembicaraan pimpinan dengan seorang karyawan, karyawan dengan karyawan lainnya.

2) Komunikasi dengan banyak orang atau umum

Misalnya, pembicaraan dalam rapat dan seminar.

2. Berdasarkan cara penyampaian pesan

1) Komunikasi lisan

a. Komunikasi langsung

Misalnya, wawancara dan rapat

b. Komunikasi tidak langsung

Misalnya, pembicaraan lewat telepon.

2) Komunikasi tertulis

Misalnya, surat, foto, gambar, grafik, diagram, formulir, memo, dan naskah seperti laporan.

3. Berdasarkan simbol atau lambing penyampaian pesan

1) Komunikasi verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan kata-kata atau bahasa.

2) Komunikasi nonverbal

Komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang tidak menggunakan kata atau bahasa melainkan menggunakan gambar, bahasa tubuh atau simbol-simbol nonverbal lainnya.

4. Berdasarkan perilaku

1) Komunikasi formal atau resmi

Komunikasi formal adalah komunikasi yang tata aturannya telah ditentukan oleh organisasi. Misalnya, rapat dan laporan.

2) Komunikasi informal atau tidak resmi

Komunikasi informal adalah komunikasi yang tidak mengikuti tata aturan tertentu. Misalnya, komunikasi dalam kegiatan arisan, dan social lainnya.

5. Berdasarkan ruang lingkup

1) Komunikasi internal

Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi di dalam suatu organisasi. Komunikasi internal meliputi.

a. Komunikasi dari atasan kepada bawahan.

Misalnya, instruksi, petunjuk, pilihan, dan teguran.

b. Komunikasi dari bawahan kepada atasan

Misalnya, saran, pendapat, dan keluhan.

c. Komunikasi dari bawahan kepada atasan atau dari atasan kepada bawahan dalam bidang yang berbeda.

d. Komunikasi antar karyawan dalam tingkatan atau kedudukan yang sama.

2) Komunikasi eksternal

Komunikasi eksternal adalah komunikasi antar organisasi dengan pihak lain diluar organisasi atau masyarakat.

6. Berdasarkan arah komunikasi

1) Komunikasi satu arah

Komunikasi satu arah adalah komunikasi yang berlangsung dari satu orang kepada orang lain tanpa ada tanggapan atau respon.

2) Komunikasi dua arah

Komunikasi dua arah adalah komunikasi yang terjadi secara timbal balik. Ada tanggapan atau *feedback*.

2.1.2.4. Proses Komunikasi

Dari berbagai literatur tentang komunikasi diketahui bahwa pada intinya seluruh proses komunikasi menyangkut hal-hal (Siagian, 2012: 309) sebagai berikut.

1. Adanya dua pihak yang terlibat, yaitu subjek dan objek komunikasi.

Subjek merupakan sumber dan objek sebagai sasaran komunikasi. Dalam kehidupan organisasional, setiap bentuk komunikasi yang telah diidentifikasi di muka selalu bersifat dua arah. Tergantung pada maksud komunikasi tersebut dapat ditentukan siapa yang menjadi subjek dan siapa yang menjadi objek komunikais.

2. Adanya “pesan” yang hendak disampaikan oleh subjek kepada objek.

Telah dijelaskan di muka apa yang hendak disampaikan melalui komunikasi. Telah terlihat bahwa dari atas ke bawah dapat berupa perintah, instruksi, arahan, nasihat, dan sebagainya. Dari bawah ke atas dapat berupa laporan, pendapat, masalah, dan saran.

3. Pemilihan cara atau metode yang digunakan oleh subjek untuk menyampaikan pesan, lisan atau tertulis, dengan alat penyampaiannya.

Telah umum bahwa pada dasarnya terdapat dua cara menyampaikan pesan melalui komunikasi, yaitu lisan dan secara tertulis. Apakah pesan yang disampaikan secara tertulis, yang penting adalah bahwa gaya Bahasa dan istilah-istilah yang digunakan harus dapat dipahami dengan mudah oleh pihak lain.

4. Pemahaman metode penyampaian pesan oleh objek sehingga pesan diterima dalam bentuk yang diinginkan oleh subjek.

Komunikasi tidak akan berjalan lancar apabila terjadi distorsi dalam prosesnya. Artinya agar komunikasi berjalan lancar dengan efektif, subjek dan objek komunikasi harus berada pada “gelombang” yang sama. Adakalanya perbedaan “gelombang” terjadi karena berbagai hal seperti tingkat pendidikan, perbedaan latar belakang sosial, perbedaan suku bangsa, perbedaan daerah asal, status dalam organisasi, dan lain-lain.

5. Penerimaan oleh objek.

Suatu proses komunikasi baru dikatakan efektif apabila “pesan” diterima oleh objek komunikasi dalam bentuk dan jiwa yang dimaksudkan oleh subjek. Dengan demikian “pesan” tersebut yang digunakan untuk

kepentingan tertentu yang telah ditentukan, atau paling sedikit diharapkan oleh subjek.

6. Umpan balik dari objek ke subjek.

Penyampaian suatu “pesan” memerlukan umpan balik dari objek ke subjek. Misalnya terlaksananya suatu perintah, terpecahkannya suatu masalah, hilangnya salah pengertian, terjadinya perubahan dalam perilaku, meningkatnya disiplin, dan produktivitas kerja.

2.1.2.5. Hal Yang Harus Diperhatikan Dalam Komunikasi

Komunikasi menuntut para manajer agar memperhatikan paling sedikit sepuluh hal agar komunikasinya dengan para bawahannya mencapai hasil yang diharapkan (Siagian, 2012: 310) yaitu.

1. Kesiediaan untuk tidak mendominasi pembicaraan.
2. Mampu menciptakan suasana yang tidak tegang.
3. Menunjukkan kepada “lawan bicara” bahwa pimpinan yang bersangkutan mau mendengar pihak lain.
4. Menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian dari pembicaraan yang sedang berlangsung.
5. Mampu menempatkan diri pada posisi orang lain.
6. Sabar
7. Mampu mengendalikan emosi.
8. Mencegah timbulnya suasana perdebatan.
9. Mengajukan berbagai pertanyaan sebagai bukti perhatian yang diberikan.

10. Tidak mendominasi pembicaraan.

2.1.2.6. Unsur-Unsur Komunikasi

Cara yang baik untuk menjelaskan komunikasi ialah dengan menjawab pertanyaan (Paradigma Lasswell) dalam buku (Ngalimun, 2017: 22) sebagai berikut.

“Who says what in which channel to whom with what effect?”

Pertanyaan diatas menunjukkan bahwa komunikasi meliputi 5 unsur sebagai jawaban dari pertanyaan yang diajukan itu, yaitu.

1. Komunikator (siapa yang mengatakan?)
2. Pesan (mengatakan apa?)
3. Media (melalui saluran/ *channel*/ media apa?)
4. Komunikan (kepada siapa?)
5. Efek (dengan damoak/ efek apa?)

Jadi secara sederhana proses komunikasi adalah pihak komunikator membentuk (*encode*) pesan dan menyampaikannya melalui suatu saluran tertentu kepada pihak penerima yang menimbulkan efek tertentu (Paradigma Lasswell) dalam buku (Ngalimun, 2017: 22).

2.1.2.7. Indikator-Indikator Komunikasi

Indikator kemampuan komunikasi (Hutapea dan Nurianna, 2008: 28) dalam jurnal (Luhath, 2017) meliputi.

1. Pengetahuan (*knowledge*)

2. Keterampilan (*skill*)

3. Sikap (*Attitude*)

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010: 16) dalam jurnal (Paramitadewi, 2017).

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Pemendagri No. 12/2008) dalam jurnal (Paramitadewi, 2017).

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Paramitadewi, 2017).

2.1.3.2. Jenis-Jenis Beban Kerja

Sebelum melakukan analisis beban kerja, pihak yang berwenang dalam melakukan analisis beban kerja beserta sumber daya manusia yang berkarya dalam suatu perusahaan hendaknya memahami beban kerja yang tengah diampu

oleh karyawannya, beban kerja tersebut adalah (Koesmowidjojo, 2017: 22–23) sebagai berikut.

1. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

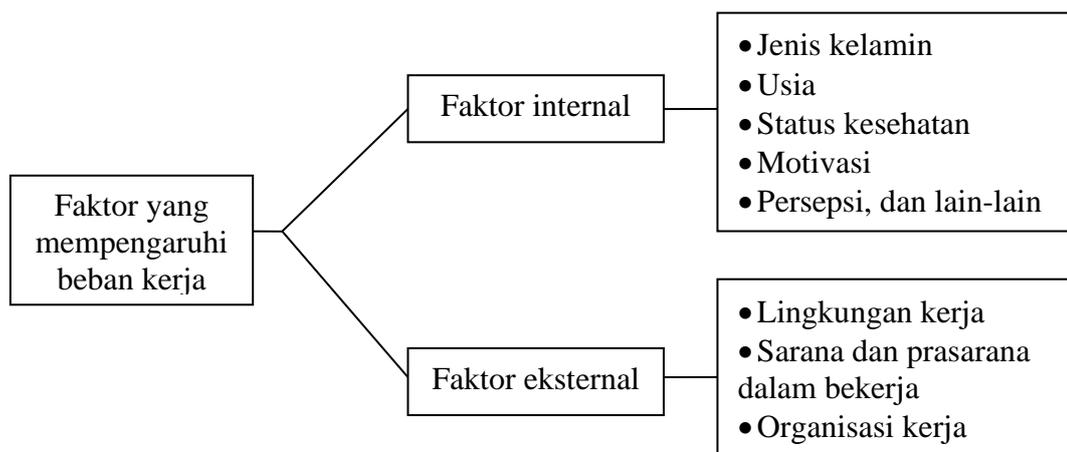
Dalam menganalisis beban kerja, suatu lembaga atau perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diampu seseorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan atau kompetensi seseorang karyawan pada umumnya. Untuk itu, perusahaan hendaknya memerhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja (Koesmowidjojo, 2017: 24–28) antara lain.

1. Faktor internal

Faktor internal mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti lingkungan kerja, sarana dan prasarana dalam bekerja, dan organisasi kerja.



Gambar 2.1 Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Sumber: (Koesmowidjojo, 2017: 24)

2.1.3.4. Aspek Beban Kerja

Kemampuan kerja yang berbeda-beda antara satu karyawan dan karyawan lain membuat suatu organisasi melakukan perhitungan beban kerja yang dapat dipandang dari 3 aspek (Koesmowidjojo, 2017: 36) yaitu.

1. Aspek fisik

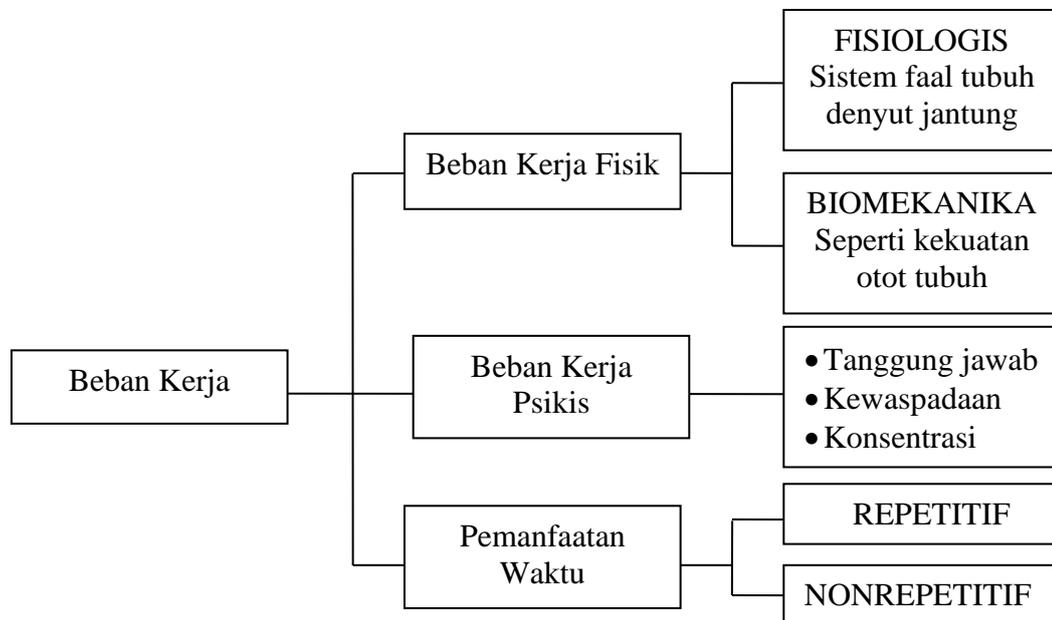
Perhitungan beban kerja yang dihitung dari aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia.

2. Aspek mental

Perhitungan beban kerja dipandang dari aspek mental adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek psikologis karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja.

3. Aspek penggunaan waktu

Perhitungan beban kerja yang dilihat dari aspek penggunaan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu untuk bekerja.



Gambar 2.2 Skema beban kerja

Sumber: (Koesmowidjojo, 2017: 37)

2.1.3.5. Metode Analisis Beban Kerja

Metode analisis beban kerja merupakan suatu proses untuk melakukan perhitungan beban kerja suatu posisi atau pekerjaan serta kebutuhab sumber daya manusia untuk mengisi posisi atau pekerjaan tersebut (Koesmowidjojo, 2017: 58).

Dalam metode analisis beban kerja membutuhkan 3 tahapan (Koesmowidjojo, 2017: 58–59) sebagai berikut.

1. Menentukan *output*

Tahapan pertama dalam melakukan analisis beban kerja, yaitu menentukan *output* dari suatu fungsi, mengidentifikasi semua rangkaian kegiatan kerja yang menghasilkan *output* yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Menyusun rincian aktivitas menjadi satu aktivitas yang spesifik

Rangkaian dan aktivitas kerja atau tugas hendaknya disusun menjadi sebuah satuan tugas yang spesifik sehingga pada saat pengumpulan dari riset sampai proses analisis data dapat dilakukan secara optimal.

3. Melakukan perhitungan total atas waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan

Misalnya menyusun data yang berisikan hal-hal berikut.

- 1) Total waktu yang dibutuhkan dalam melakukan suatu riset.
- 2) Total waktu dalam melakukan analisis.

Data inilah yang kemudian digunakan untuk memperkirakan jumlah pegawai yang dibutuhkan dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang sesuai kewajiban dan wewenangnya di dalam suatu perusahaan atau lembaga.

2.1.3.6. Manfaat Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja dilaksanakan untuk memperoleh dan mengetahui besarnya beban kerja relatif dari seorang karyawan, jabatan, unit kerja, bahkan suatu organisasi secara keseluruhan (Koesmowidjojo, 2017: 90).

Untuk dapat memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia yang diberdayakan, suatu organisasi melakukan beban kerja yang memiliki manfaat (Koesmowidjojo, 2017: 91–97) sebagai berikut.

1. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan

Melakukan penentuan jumlah kebutuhan karyawan di tujukan agar organisasu memiliki dasar untuk melakukan penambahan (rekrutmen) atau pengurangan (PHK) tenaga kerja suatu unit kerja.

2. Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan

Proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan diharapkan akan menempatkan karyawan sesuai kualifikasi dan pendidikannya. Karyawan yang memiliki kualifikasi baik dan berprestasi tentunya akan ditempatkan pada posisi strategis dalam organisasi.

3. Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi

Untuk mencapai suatu kinerja organisasi yang unggul, penempatan sumber daya manusia akan disesuaikan dengan kompetensinya. Jabatan-jabatan startegis yang dipegang oleh sumber daya manusia yang mumpuni akan ikut meningkatkan produktivitas organisasi.

4. Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu

Dengan melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu akan diketahui apakah dalam suatu unit kerja dibutuhkab tambahan tenaga kerja atau bahkan pengurangan tenaga kerja.

5. Penyempurnaan SOP (*Standard Operating Procedure*)

Penyempurnaan SOP akan dilakukan setelah mendapatkan hasil analisis beban kerja. Hal ini dilakukan apabila pada beberapa unit kerja ditemukan satu atau beberapa pekerjaan yang memiliki beban kerja atau mendatangkan dampak kerja yang cukup signifikan, baik kepada karyawan sebagai individu, unit kerja sebagai kelompok maupun perusahaan sebagai organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

6. Penyempurnaan struktur organisasi

Penyempurnaan dalam struktur organisasi pasti akan dilakukan pada organisasi mana pun di dunia. Penyempurnaan ini tentunya dengan tujuan agar unsur-unsur di dalam organisasi yang mengalami perubahan utamanya karyawan yang bekerja di dalamnya dapat bekerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

7. Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas

Dalam menjalankan operasional organisasi, penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas akan menjadi salah satu hal yang mutlak dijadikan tolak ukur apakah suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak.

8. Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan (*Training Needs*) bagi karyawan

Dengan adanya analisis beban kerja, organisasi dapat menentukan jumlah kebutuhan pelatihan bagi karyawan. Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan bagi karyawan dengan cara mengidentifikasi waktu normal tiap karyawan

nilainya lebih besar dibandingkan dengan waktu standar yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas.

2.1.3.7. Indikator-Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut (Koesmowidjojo, 2017: 33–35) antara lain.

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini dilakukan oleh (Arisanthi & Netra, 2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa komunikasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2), disiplin kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Besar pengaruh adalah 63,1%. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Hasanah, 2016) dengan judul penelitian “Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan untuk variabel (X1) terhadap variabel (Y), terdapat hubungan yang kuat dan signifikan untuk variabel (X2) terhadap variabel (Y), terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan untuk variabel (X1) dan (X2), dan terakhir untuk pengujian secara keseluruhan terdapat hubungan yang kuat dan signifikan terhadap variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y).
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Luhut, 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate Di Desa Miau Baru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) dan Komunikasi (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya (Y). Dan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X₁) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan komunikasi (X₂) tidak berpengaruh signifikan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Duwah, K.O, & k. Ofori-Dua, 2015) dengan judul penelitian “*Communication and Productivity in Vodafone-Ghana, Kumasi in the Ashanti Region of Ghana*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Communication helps to establish and disseminate goals and facilitates the development of plans for the achievement of goals. Communication assists in the management and utilization of human*

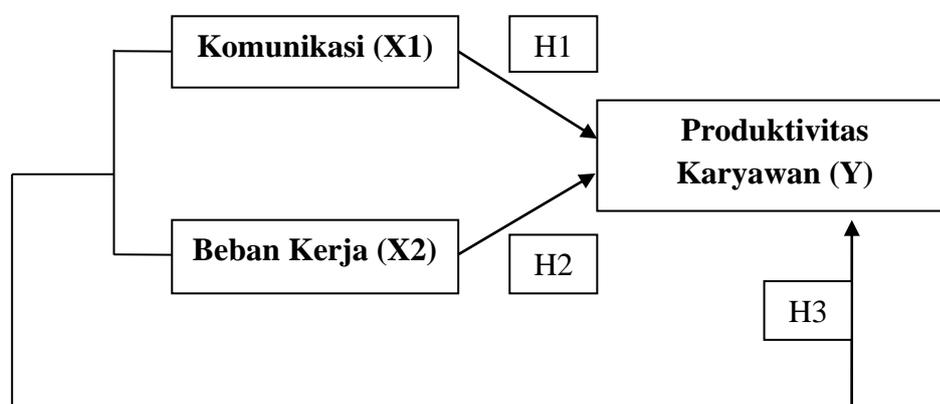
resource and other resources in the most effective and efficient manner. It also helps a manager to direct. (Komunikasi membantu untuk membangun dan menyebarluaskan tujuan dan memfasilitasi pengembangan rencana untuk pencapaian tujuan. Komunikasi membantu dalam pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan cara yang paling efektif dan efisien. Ini juga membantu seorang manajer untuk mengarahkan).

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Sadia, Salleh, Kadir, & Sanif, 2016) dengan judul penelitian “*The Relationship between Organizational Communication and Employees Productivity with New Dimensions of Effective Communication Flow*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Effective organizational communication can lead organization in a successful way, only if exists. Without proper information and planning any deliberated decision cannot occur. Therefore after recognizing the effectiveness of communication the employee’s productivity flourishes in organizational communication. Flow of effective communication in organizations develops the strong bonding between staff and management, then employees get trusted, that make them more productive.* (Komunikasi organisasi yang efektif dapat memimpin organisasi dengan cara yang sukses, hanya jika ada. Tanpa informasi yang tepat dan merencanakan keputusan yang disengaja tidak dapat terjadi. Oleh karena itu setelah mengetahui efektivitas komunikasi, produktivitas karyawan berkembang dalam komunikasi organisasi. Arus komunikasi yang efektif dalam organisasi mengembangkan

ikatan yang kuat antara staf dan manajemen, kemudian karyawan menjadi tepercaya, sehingga membuat mereka lebih produktif).

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2017

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian, yaitu.

H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa.

H2 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa.

H3 : Komunikasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penjelasan yang terkandung dalam desain penelitian lazimnya menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian merupakan keseluruhan proses berpikir dari mulai menemukan, memilih, dan merumuskan masalah penelitian, mengkaji kepustakaan, mengumpulkan data, menganalisis data, serta menginterpretasikan hasil sampai penarikan kesimpulan (Sanusi, 2011: 28).

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penafsiran (Sangadji & Sopiha, 2013: 288).

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Langkah-langkah penelitian deskriptif pada umumnya adalah mengkaji pustaka, menentukan sampel yang representatif, menyusun instrumen penelitian, mengumpulkan data, menganalisis data, dan menarik kesimpulan (Sanusi, 2011: 13).

3.2. Operasional Variabel

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti, yaitu Variabel Dependen (Terikat) dan Variabel Independen (Bebas).

3.2.1. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai *output*, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan (Y).

3.2.1.1. Produktivitas Karyawan (Y)

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tertinggi (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 156).

Indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja (Simamora, 2004: 612) dalam jurnal (Luhut, 2017) meliputi.

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja

3. Ketepatan waktu

3.2.2. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013: 39). Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi (X_1) dan beban kerja (X_2).

3.2.2.1. Komunikasi (X_1)

Komunikasi didefinisikan sebagai apa yang terjadi bila makna diberikan kepada suatu perilaku. Bila seseorang memperhatikan perilaku kepada kita dan memberkati makna, komunikasi telah terjadi terlepas dari apakah kita menyadari perilaku kita atau tidak dan mengejanya atau baik (Mulyana, 2009: 12) dalam buku (Ngalimun, 2017: 21).

Indikator kemampuan komunikasi (Hutapea dan Nurianna, 2008: 28) dalam jurnal (Luhut, 2017) meliputi.

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Sikap (*Attitude*)

3.2.2.2. Beban Kerja (X₂)

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Paramitadewi, 2017).

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut (Koesmowidjojo, 2017: 33–35) antara lain.

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tertinggi (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 156).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu (Luhat, 2017)	Likert
Komunikasi (X ₁)	Komunikasi didefinisikan sebagai apa yang terjadi bila makna diberikan kepada suatu perilaku. Bila seseorang memperhatikan perilaku kepada kita dan memberkati makna, komunikasi telah terjadi terlepas dari apakah kita menyadari perilaku kita atau tidak dan mengejanya atau baik (Mulyana, 2009: 12) dalam buku (Ngalimun, 2017: 21).	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>skill</i>) 3. Sikap (<i>Attitude</i>) (Luhat, 2017)	Likert
Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu atau batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Paramitadewi, 2017).	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Koesmowidjojo, 2017: 33–35)	Likert

Sumber: Peneliti, 2017

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah sedangkan ciri-ciri menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2011: 87). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT United Sindo Perkasa dengan ukuran populasi (N) 128 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya (Kuswanto, 2012: 12).

3.3.2.1. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah seluruh jumlah karyawan tentang produktivitas karyawan pada PT United Sindo Perkasa. Sedangkan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atas anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016: 154).

Teknik penarikan sampel yang dilakukan penulis menggunakan rumus *sampling* jenuh dengan populasi (N) 128 karyawan. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014: 85).

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) tersebut kepada para karyawan pada PT United Sindo Perkasa.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Adapun jenis pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu.

1. Sumber data primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011: 104). Data primer dalam penelitian ini yaitu dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket (kuesioner) yang ditujukan kepada karyawan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan

indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2011: 59).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberikan skor (Sugiyono, 2013: 93) antara lain.

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013: 94)

2. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2011: 104). Data sekunder yang digunakan didalam penelitian ini adalah pengumpulan data dari perusahaan serta teori-teori yang diperoleh dari buku-buku.

3.5. Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya (Sanusi, 2011: 115).

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif deskriptif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan statistik deskriptif.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sanusi, 2011: 115).

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan pada PT United Sindo Perkasa, yang hasilnya akan diolah dengan statistik deskriptif untuk mengeksplor data responden.

Kriteria analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut (Muhidin & Abdurahman, 2007: 146).

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentangan Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: (Muhidin & Abdurahman, 2007: 146)

3.5.2. Uji Kualitas Data

Pada proses pengolahan hasil data penelitian, maka perlu dilakukan pengujian kualitas data sebelum diolah dan dianalisa. Untuk keperluan penelitian ini maka peneliti menggunakan alat bantu SPSS versi 22 untuk mengukur dan memaknai apa yang akan diteliti. Uji kualitas data dibagi menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut.

3.5.2.1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013: 267). Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05. Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item (Wibowo, 2012: 36). Menurut Azwar dalam (Wibowo, 2012: 36), jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,3 dianggap valid.

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika (Wibowo, 2012: 37).

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsekuensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2013: 268). Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus (Suliyanto, 2004) dalam buku (Wibowo, 2012: 52) sebagai berikut.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum x a_b^2}{a_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.1 Uji Reliabilitas}$$

Sumber : (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum x a_b^2$ = Jumlah varian pada butir

α_1^2 = Varian total

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak, jika nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Dapat pula dilihat dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reabilitas berikut ini (Wibowo, 2012: 53).

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

No.	Nilai Interval	Kriteria
1	< 20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012: 53)

3.5.3. Uji Asumsi Dasar

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Menurut (Wibowo, 2012: 62) uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan

1. *Histogram Regression Residual*

Kurva yang dihasilkan oleh *histogram regression residual* dapat dilihat jika bentuk kurva menyerupai lonceng atau *bell shaped*, maka data yang diuji tersebut berdistribusi normal.

2. *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Pada diagram *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, jika keberadaan titik-titik berada di sekitar garis, maka hal tersebut menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

3. *Kolmogorov-smirnov*

Nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika, nilai Kolmogorov-smirnov $Z <$ dari pada Z tabel; atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

3.5.4. Uji Asumsi Klasik

3.5.4.1. Uji Multikolinearitas

Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut (Wibowo, 2012: 87).

Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Algifari, 2000) dalam buku (Wibowo, 2012: 87).

3.5.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula

diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut (Wibowo, 2012: 93). Untuk menganalisis heteroskedastisitas digunakan uji *Regression Standardized Residual Scatterplot*.

3.5.5. Uji Pengaruh

3.5.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011: 134).

Model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikatnya yaitu antara Komunikasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y). Dalam hal ini ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian, regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber: Sanusi, 2011: 135

Keterangan:

Y = Produktivitas karyawan

X₁ = Komunikasi

X₂ = Beban Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

3.5.6. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Kuswanto, 2012: 74). Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk menentukan apakah hipotesis tersebut didukung oleh fakta - fakta yang telah dikumpulkan dari penelitian ini. Pengujian hipotesis merupakan salah satu pengujian yang penting, karena melalui pengujian ini dapat diambil keputusannya jika hipotesis tersebut ditolak atau diterima.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu menyangkut variabel Komunikasi (X_1), Beban Kerja (X_2) dan variabel Produktivitas Karyawan (Y). Dalam pembuktian hipotesis dapat dilakukan pengujian secara statistik, dimana pengujian hipotesis dilakukan dengan sebagai berikut.

3.5.6.1. Uji T

Nilai t tabel dapat diperoleh dari tabel distribusi t jika diketahui taraf signifikansi (α) dan derajat kebebasan (dk) atau dikenal dengan istilah *degree of freedom* (df). Bila kedua nilai t, t hitung dan t tabel sudah diketahui, maka keputusan untuk menerima atau menolak H_0 diperoleh dengan ketentuan sebagai berikut (Yudiatmaja, 2014: 5).

1. Jika t hitung \leq t tabel maka H_0 diterima atau H_1/H_a ditolak.
2. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak atau H_1/H_a diterima.

3.5.6.2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier digunakan sudah tepat atau belum (Sugiyono, 2008: 257). Rumusnya adalah

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad \text{Rumus 3.3 Uji-F}$$

Sumber: Sugiyono, 2008: 257

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel.

R^2 = Korelasi parsial yang ditemukan.

N = Jumlah sampel.

K = Jumlah Variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan pengujian.

1. Jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak.
2. Jika F hitung < F tabel maka H_0 diterima.

3.5.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel-

variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi-variasi dependen (Wibowo, 2012: 135).

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Dalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada responden yang merupakan karyawan pada PT United Sindo Perkasa yang berlokasi di Jalan Raya Pelabuhan Lama, Kabil, Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan kurang lebih hampir 4 bulan mulai bulan September 2017 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi penelitian ini. Jadwal penelitian bisa dilihat menggunakan tabel sebagai berikut.

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian	Sep-17				Okt 2017				Nov-17				Des 2017				Jan-18				Feb-18			
	Minggu Ke-				Minggu Ke-				Minggu Ke-				Minggu Ke-				Minggu Ke-				Minggu Ke-			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Perancangan			■	■	■	■																		
Studi Pustaka						■	■	■	■	■														
Bimbingan Penelitian			■	■	■	■	■	■	■	■			■	■			■	■	■	■	■			
Penyusunan Penelitian									■	■	■	■												
Penyebaran Kuesioner													■	■										
Analisa Hasil Kuesioner													■	■	■	■	■	■						
Penyelesaian Skripsi																			■	■	■			

Sumber: Peneliti, 2017