

## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Komunikasi**

Menurut (Oktrima, 2018 : 2) komunikasi ialah proses penyampaian informasi (gagasan, ide, pesan) dari pihak yang satu ke yang lainnya. Pada umumnya komunikasi dilaksanakan secara verbal atau lisan asal lawan bicara bisa menangkap makna yang disampaikan. Rogers berpendapat dalam (Oktrima, 2018 : 3), komunikasi adalah proses pengalihan ide dari sumber ke satu penerima atau lebih, hal ini dimaksudkan untuk melakukan perubahan pada tingkah laku mereka. Manusia ialah makhluk yang mandiri, namun ia juga bergantung pada orang lain serta saling terkait dengan orang yang ada pada lingkungannya.

Menurut Dewi & Panuju dalam (Shinta & Siagian, 2020 : 338) lingkungan komunikasi dalam organisasi penting sebab membantu menghubungkan konteks organisasi dengan harapan anggota organisasi, perasaan, dan konsep-konsep serta menolong untuk memberi penjelasan perilaku anggota organisasi. Menurut Himstreet dan Baty dalam (Hidayat & Hasanah, 2016 : 16) komunikasi ialah proses dimana informasi dipertukarkan lewat sebuah sistem yang umum, baik dengan perilaku atau tindakan, sinyal-sinyal, atau simbol-simbol.

Berdasarkan pengertian komunikasi menurut para ahli itu, bisa ditarik kesimpulan jika komunikasi ialah penyampaian gagasan atau ide dari pihak satu ke pihak lain guna mempermudah interaksi manusia entah itu langsung atau tidak.

##### **2.1.1.1. Jenis-jenis Komunikasi**

Menurut (Marpaung, 2019: 13) terdapat 2 pembagian komunikasi, yaitu:

## 1. Komunikasi Internal

Komunikasi internal merupakan cara penyampaian pesan yang terjadi pada anggota-anggota organisasi untuk kepentingan organisasi itu, misalnya komunikasi pimpinan dan karyawan, komunikasi antar karyawan, dan lain-sebagainya. Proses komunikasi internal dapat berupa proses komunikasi primer atau sekunder. Ada dua jenis komunikasi internal:

### 1. Komunikasi Vertikal, dibedakan menjadi :

- a. Komunikasi ke bawah. Komunikasi ini dimulai dari manajemen puncak lalu ke bawah lewat berbagai tingkatan-tingkatan manajemen hingga karyawan serta personalia paling bawah. Tujuan utama dari komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan karyawan penilaian, bimbingan, nasehat, instruksi, informasi, dan pengarahan pada karyawan serta memberikan informasi kepada para karyawan mengenai tujuan dan kebijakan perusahaan. Komunikasi ke bawah bentuknya bisa lisan atau tulisan, dan namun umumnya dokumen atau catatan lain dipakai untuk mengkomunikasikannya. Dan manajemen harus fokus pada komunikasi yang akan datang serta upaya yang akan datang.
- b. Komunikasi ke atas, yakni alur komunikasi dari karyawan ke pimpinan. Pesan yang ingin disampaikan awalnya dari karyawan kemudian berjenjang hingga ke tingkatan yang semakin tinggi. Jenis komunikasi ini berisi gagasan, penjelasan, laporan-laporan periodisi, dan permintaan yang menunggu mendapat keputusan. Ini bisa dilihat sebagai informasi umpan balik bagi manajemen atas.

2. Komunikasi Horizontal, yaitu ialah komunikasi antar orang dengan jabatan setara. Pesan dalam komunikasi ini bisa dibagi pada bagian yang sama atau ke bagian yang berbeda. Komunikasi horizontal ini membantu organisasi guna meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja, menyelesaikan masalah, dan menghindari masalah.

### 3. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal fokusnya pada komunikasi organisasi ke luar organisasi. Kepala hubungan masyarakat sering kali melakukan komunikasi pada organisasi yang besar. Komunikasi ini terdiri dari jalur timbal balik, yakni:

1) Komunikasi dari organisasi kepada pendengar.

Komunikasi ini biasanya dalam bentuk informasi yang dilakukan dengan cara membuat para pendengar merasa memiliki keterlibatan. Komunikasi ini dapat dalam bentuk pembuatan iklan, penjualan produk, dan bentuk komunikasi lainnya.

2) Komunikasi dari pendengar ke organisasi.

Komunikasi ini ialah umpan balik yang menjadi hasil dari aktivitas serta komunikasi yang organisasi selenggarakan.

#### **2.1.1.2. Fungsi Komunikasi**

Menurut (Saputra, 2018 : 3) menyatakan jika fungsi komunikasi dalam organisasi ialah :

1. Kendali

Fungsi kendali bisa berjalan apabila karyawan diharuskan untuk menyampaikan berbagai keluhan yang ia rasakan sehubungan kewajiban serta tugasnya pada perusahaan.

## 2. Motivasi

Jika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka fungsi ini baru akan berjalan. Contohnya bagaimana seorang manajer memberi tahu karyawannya bahwa mereka telah bekerja dengan baik.

## 3. Pengungkapan emosi

Fungsi pengungkapan emosi akan muncul perannya saat kelompok kerja karyawan jadi sumber pertama pada interaksi sosial. Komunikasi pada kelompok ini ialah mekanisme dasar di mana setiap anggot bisa mengungkapkan perasaan mereka, kecewa atau puas.

## 4. Pengambilan Keputusan

Dalam pengambilan keputusan, komunikasi punya peran untuk menyampaikan informasi yang individu butuhkan guna pengambilan keputusan melalui penyajian data untuk menilai serta mengenali berbagai alternatif keputusan.

### **2.1.1.3. Indikator-indikator Komunikasi**

Purwanto dalam (Ginting, 2018 : 133) dalam hubungan komunikasi yang efektif ada beberapa indikator yang harus dilaksanakan, diantaranya :

#### 1. Persepsi

Persepsi yaitu suatu tindakan yang terjadi di dalam diri seorang individu, mulai dari menerima dorongan hingga individu tersebut menyadari dan

memahami sehingga dapat mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya.

## 2. Ketepatan

Kemampuan seseorang untuk mengarahkan sesuatu keserangan berdasarkan tujuannya.

## 3. Kredibilitas

Suatu situasi / kondisi yang dapat dipercaya dan dibuktikan.

## 4. Pengendalian

Proses suatu pengukuran yang menentukan bahwa tindakan yang dilaksanakan bisa meraih tujuan yang diharapkan.

## 5. Keharmonisan

Ketenangan tanpa adanya permasalahan.

### **2.1.2. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Rasmuji & Putranti, 2017 : 179) lingkungan kerja yang layak pasti menyebabkan pekerja merasa senang saat mengerjakan tugasnya, sehingga akan ada antusiasme untuk bekerja dan dorongan bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Bhattacharya (2012) dalam (Nugraha & Surya, 2016: 64) Lingkungan kerja merupakan gambaran nyata kondisi di dunia kerja yang selalu bertumbuh, dan juga di wilayah kerja dapat memberikan potret aktivitas pekerja sehari-hari yang hadir untuk melakukan tugas pekerjaan mereka, bertemu untuk tujuan yang sama, memenuhi tugas pekerjaan mereka dan menaati peraturan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2000) dalam (Hasibuan & Afrizal, 2019: 27) lingkungan kerja ialah segala hal yang terdapat pada wilayah pegawai yang bisa mempengaruhinya untuk melaksanakan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Hasibuan & Afrizal, 2019: 27) Lingkungan kerja merupakan seluruh yang ada disekeliling pegawai di tempat kerja, entah dalam bentuk fisik dan nonfisik, langsung ataupun tak langsung, yang bisa berdampak pada mereka dan tugas mereka ditempat kerja.

Menurut Soetjipto (2008) dalam (Efentris & Chandra, 2019: 199) lingkungan kerja merupakan seluruh yang bisa secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi perusahaan yang akan berdampak baik maupun buruk kepada pekerjaan pegawai.

Menurut (Efentris & Chandra, 2019: 199) Lingkungan kerja mencakup interaksi yang terjadi antar sesama pekerja, interaksi kerja para pekerja dan pimpinan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja yang bisa disebutkan layak jika pegawai mampu melaksanakan aktivitas dengan cara yang nyaman, aman, dan sehat. Namun, jika lingkungan kerja pencahayaan tidak optimal, suhu ruangan panas, debu, asap akan menciptakan pekerja tidak nyaman untuk bekerja. Pada puncak pekerjaan, pekerja akan melaksanakan tugasnya tidak sejalan dengan incaran yang telah dinyatakan sebagai akibat dari keadaan di lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja berdampak pada pekerja dalam mengerjakan tugasnya dan akhirnya meningkatkan produktivitas mereka.

### **2.1.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2001) dalam (Tambingon et al., 2019: 4612) berpendapat jika terdapat dua jenis lingkungan kerja, yakni:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik ialah keadaan fisik yang secara langsung atau tak langsung memengaruhi pekerja disekitar tempat kerja. Contohnya: suhu, kelembaban, bau tidak sedap, getaran, mekanik, kebisingan dan sebagainya.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik ialah segala kondisi yang ada keterkaitannya dengan interaksi kerja, entah interaksi dengan kolega ataupun dengan atasannya atau bawahannya.

### **2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut (Tambingon et al., 2019: 4612) mengemukakan, manfaat lingkungan kerja di antaranya :

1. Hubungan antara pegawai dengan teman kerja harmonis dan tidak ada kerja sama yang saling menguntungkan antara teman kerja. Salah satu dampak yang dapat memengaruhi pegawai menetap di suatu perusahaan ialah interaksi yang rukun antar kolega. Interaksi yang harmonis merupakan dampak yang dapat memengaruhi kinerja pekerja.
2. Interaksi dengan atasan menganggap bahwa organisasi memperlakukan mereka dengan adil. Pegawai merasa lebih bersedia melaksanakan tugas mereka diluar apa yang tercantum dalam rincian pekerjaan, dan akan terus menjunjung tujuan perusahaan apabila mereka diperlakukan dengan sportif

oleh pemimpin serta percaya bahwa perusahaan memperlakukan mereka dengan adil.

#### **2.1.2.4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011 : 28) mengemukakan, beberapa indikator yang memengaruhi keadaan lingkungan kerja di antaranya:

1. Penerangan di Tempat Kerja

Penerangan cahaya betul-betul memengaruhi pekerja sebagai kelancaran operasinya. Cahaya yang tidak jelas akan membebani para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila cahaya kurang jelas, maka akan berdampak buruk kepada karyawan karena karyawan akan mengalami banyak kesalahan dalam mengerjakan tugasnya.

2. Suhu Udara di Tempat Kerja

Pada kondisi stabil, setiap anggota tubuh manusia memiliki perbedaan suhu tubuh. Tubuh manusia senantiasa berjuang untuk menjaga agar kondisinya tetap stabil, dan memiliki bentuk tubuh yang sempurna untuk bisa menepatkan diri tersebut ada batasnya.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

Bunyi yang berisik seharusnya dihindarkan supaya pengerjaan tugas pegawai bisa dilaksanakan dengan efektif sehingga kemampuan pegawai berkembang karena mengerjakan suatu pekerjaan memerlukan konsentrasi.

4. Sirkulasi Udara

Adanya aroma yang tidak enak di wilayah tempat kerja bisa dipersepsikan sebagai polusi, sebab mengganggu pemfokusan dalam mengerjakan tugas.



### **2.1.3. Budaya Organisasi**

#### **2.1.3.1. Definisi Budaya Organisasi**

Menurut (Sedarmayanti, 2017 : 347), budaya terwujud dari permukaan sampai mendalam pada nilai nilai, ritual, semangat, dan simbol. Budaya bangsa pada tingkat praktik, ritual bersama, semangat, budaya organisasi pada tingkat simbol, dan nilai. Menurut (Robbins dan Coulter 2012) dalam (Sasuwe et al., 2018 : 2409) Budaya organisasi adalah sikap, tradisi, prinsip, dan nilai yang berpengaruh pada bagaimana anggota organisasi bersikap. *Keyword* budaya di sini ialah pemrograman yang memberi gambaran mengenai sebuah proses yang mengikat individu-individu begitu mereka lahir.

Menurut Wirawan (2007) dalam (Aries Indrajaya & Dewi Adnyani, 2013 : 414) Budaya organisasi didefinisikan sebagai kebiasaan organisasi, filsafat, kepercayaan, asumsi, nilai-nilai, dan norma, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang pemimpin serta anggota kembangkan dalam kurun waktu panjang dan secara terus menerus disosialisasikan oleh anggota pada anggota yang baru lahir serta diterapkan pada aktivitas organisasi karena itu berpengaruh pada perilaku, sikap, dan pola pikir anggota organisasi ketika melakukan produksi produk, melakukan pelayanan pada konsumen hingga, pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan budaya organisasi ialah suatu kegiatan atau kebiasaan organisasi yang diterapkan pada aktivitas kegiatan organisasi baik dalam kegiatan produksi maupun sikap karyawan.

#### **2.1.3.2. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut (Sedarmayanti, 2017 : 349) budaya menjalankan fungsi kompleks pada organisasi, budaya punya peran untuk menentukan tapal batas yaitu:

1. Budaya menjadi pencipta yang jelas antar organisasi yang satu dengan yang lain.
2. Budaya memberi identitas bagi anggota organisasi
3. Budaya memudahkan munculnya komitmen pada suatu hal yang lebih luas sifatnya dibanding dengan kepentingan pribadi satu orang.
4. Budaya memantapkan sistem sosial. Budaya ialah perekat sosial yang bisa menyatukan organisasi dengan cara memberikan standar tertentu yang dianggap tepat untuk dilakukan atau dikatakan oleh pegawai.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat kendali serta makna memudahkan serta membentuk perilaku serta sikap pegawai.
6. Komitmen serta misi organisasi akan dihasilkan oleh budaya.

#### **2.1.3.3. Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2017 : 349) budaya organisasi memiliki 10 dimensi praktis (saling berlawanan) yaitu :

1. Orientasi proses versus orientasi hasil
2. Orientasi pekerjaan versus orientasi pegawai
3. Orientasi professional versus orientasi parokial
4. Orientasi kontrol yang ketat versus orientasi kontrol yang longgar
5. Orientasi pragmatis versus orientasi normatif

#### **2.1.3.4. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Sedarmayanti, 2017 : 349) indikator yang dominan terhadap pembentukan variabel budaya organisasi adalah :

1. Inovasi serta untuk inovatif dan berani mengambil resiko. Seberapa jauh pegawai diberi dorongan untuk berani melakukan inovasi serta mengambil resiko.
2. Perhatikan hal yang rinci. Seberapa jauh karyawan diharap bersedia menunjukkan perhatian, analisis, kecermatan pada rincian.
3. Orientasi hasil. Seberapa jauh manajemen fkis ke hasil bukannya proses serta teknik yang dipakai untuk memperoleh hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Seberapa jauh keputusan dari manajemen melakukan perhitungan atas efek hasil pada individu dalam organisasi tersebut.
5. Orientasi Tim. Seberapa jauh aktivitas kerja diorganisir dalam kelompok bukannya perorangan.

#### **2.1.4. Produktivitas Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

A Blunchor dan E Kapsutin menyebutkan pandangannya misalnya yang Muchdarsyah Sinungan (2014:126) kutip dalam (Oktrima, 2018 : 3) terkadang produktivitas dilihat sebagai pemakaian insentif pada segala sumber konvensi misalnya mesin serta tenaga kerja yang pengukurannya dilakukan dengan tepat dan sebenarnya memperlihatkan performa yang efisien. Edy Sutrisno (2015:101) dalam (Oktrima, 2018: 3) mengemukakan produktivitas ialah perbandingan antara hasil atau masukan. Produktivitas naik hanya mungkin terjadi jika efisiensi entah itu waktu atau tenaga serta sistem kerja meningkat. Peningkatan juga terjadi pada teknik produksi serta keterampilan tenaga kerja.

Sunyoto (2012:41) dalam (Mukrodi, 2018 : 67) berpendapat jika produktivitas kerja ialah sebuah ukuran yang memperlihatkan pertimbangan hasil

dengan masukan yang suatu organisasi atau perusahaan keluarkan serta peran tenaga kerja yang dipunyai setiap satuan waktu. Hasibuan (2013:94) dalam (Darmayanti, 2017 : 66) menambahkan jika produktivitas ialah perbandingan hasil dengan masukan, dimana hasil harus punya nilai tambah serta teknik penggaran yang lebih baik. Kondisi hari ini wajib lebih baik dibandingkan dengan hari kemarin.

Dari pengertian tersebut penulis menarik kesimpulan jika produktivitas kerja ialah perbandingan antara hasil kerja nyata atau output dengan apa yang dikorbankan seseorang atau kelompok untuk memperolehnya.

#### **2.1.4.2. Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator Produktivitas Kerja guna melakukan pengukuran produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2014) dalam (Muayyad & Gawi, 2017 : 82) yaitu :

a. Kemampuan

Keterampilan karyawan saat menggelar tugas serta profesionalisme yang karyawan miliki saat bekerja sangat menentukan mampu tidaknya karyawan untuk mengerjakan tugasnya. Ini memberi daya guna menuntaskan berbagai tugas yang karyawan tersebut emban.

b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil ialah suatu hal dimana orang yang mengerjakan pekerjaan itu bisa merasakan dan juga orang lain juga dapat merasakannya. Jadi, itu merupakan suatu cara guna melakukan pemanfaatan produktivitas kerja bagi setiap orang yang terlibat dalam sebuah pekerjaan.

c. Semangat kerja

Merupakan upaya untuk jadi lebih baik dibandingkan hari sebelumnya. Poin ini bisa dilihat dari bagaimana hasil serta etos kerja yang diraih pada satu hari dan dibandingkan dengan hari kemarin.

d. Pengembangan diri

Poin ini bisa dilakukan dengan mencermati harapan serta tantangan apa yang sedang dihadapi. Karena, jika tantangan makin besar, maka pengembangan semakin wajib untuk dilaksanakan. Juga harapan untuk selalu menjadi lebih baik akan begitu punya dampak pada rasa ingin pegawai untuk *meg-upgrade* kemampuan yang dimilikinya.

e. Mutu

Mutu merupakan hasil kerja yang bisa menggambarkan bagaimana kualitas pekerjaan dari seorang pegawai. Peningkatan mutu akan sangat berguna bagi pegawai tersebut serta perusahaan tempat ia bekerja.

f. Efisiensi

Efisiensi ialah perbandingan antara output yang didapatkan dengan seluruh sumber daya yang dipakai. Input serta output ialah aspek produktivitas yang memberi signifikansi pengaruh yang cukup tinggi pada karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu agar landasan teori makin kuat serta menjadi referensi bagi penulis pada penulisan skripsi

Studi oleh (Oktrima, 2018) dalam jurnal ekonomi berjudul pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo, ISSN : 2339-0689. Variabel bebas yang dipakai pada studi ini ialah

komunikasi dan produktivitas ialah variabel terikatnya. Teknik analisis yang dipakai ialah regresi linear sederhana dan sampel sejumlah 32 karyawan. Hasil studi menggambarkan jika ada signifikansi pengaruh antara komunikasi pada produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan (Mukrodi, 2018) pada jurnal disrupsi bisnis dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas PT. Ophir Energy – Jakarta, ISSN : 2621-797X. Variabel independennya adalah lingkungan kerja dan motivasi dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan sampel sejumlah 60. Hasil penelitian menunjukkan memiliki kaitan yang erat dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

Studi yang dilakukan (Tumiwa Axchel, Tewal Bernhard, 2017) pada jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi dengan judul pengaruh teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan (study pada kantor pusat bank SulutGo), ISSN : 2303-1174. Variabel independennya adalah kompetensi, lingkungan kerja, dan teknologi informasi dan produktivitas kerja ialah variabel terikatnya. Teknik analisis yang dipakai ialah regresi linear berganda, uji F dan uji t. Hasil studi menggambarkan jika kompetensi, lingkungan kerja, serta teknologi informasi secara bersama sama punya signifikansi pengaruh pada produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Darmayanti, 2017) pada jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pengawas urusan gerbong sukacinta (pug sct) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat,

ISSN : 2302-2663 variabel independennya adalah lingkungan kerja dan standar operasional prosedur dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Regresi linear berganda ialah teknik analisis yang dipakai dengan sampel sejumlah 50 . Hasil studi menunjukkan lingkungan kerja n secara simultan punya pengaruh pada produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan (Yunita & Saragih, 2019) pada jurnal manajemen, ekonomi dan akuntansi, dengan judul pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perum bulog divre Jawa Barat, ISSN : 2621-5306, variabel independennya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Teknis analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan kausal dengan sampel sejumlah 69. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja punya signifikansi pengaruh pada produktivitas kerja.

Studi oleh (Drastitin & Dkk, 2016) pada jurnal administrasi dan manajemen, dengan judul pengaruh budaya organisai terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan pengelola dan pengembangan taman mini Indonesia indah, ISSN : 1693 – 6876, variabel independennya adalah budaya organisasi dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Teknis analisis data yang digunakan adalah deskriptif dengan sampel sejumlah 48. Hasil studi menggambarkan jika budaya organisasi punya signifikansi pengaruh pada produktivitas kerja.

Studi oleh (Febri Ananta & Dewi Adnyani, 2016) pada jurnal manajemen dengan judul pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada villa mahapala sanur Denpasar, ISSN : 2303 – 8912, variabel

independennya adalah disiplin kerja dan budaya organisasi dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Teknis analisis data yang dipakai ialah analisis regresi linear berganda dengan sampel sejumlah 56. Hasil studi menunjukkan budaya organisasi punya pengaruh secara parsial pada produktivitas kerja.

Studi (Purnami & Utama, 2019) pada jurnal manajemen dengan judul pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, ISSN : 2302-8912, variabel independennya adalah pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja. Teknis analisis data yang dipakai ialah regresi linear berganda dengan sampel sejumlah 41. Hasil studi menggambarkan jika lingkungan kerja punya pengaruh pada produktivitas kerja.

Studi (Mahdiyeh et al., 2016) pada jurnal *international journal of humanities and cultural studies* dengan judul *Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran*, ISSN : 2356-5926, variabel independennya *Organizational Culture* dan variabel dependennya adalah *Productivity*. Teknis analisis data yang dipakai ialah *multiple regressions* dengan sampel sejumlah 320. Hasil studi menggambarkan jika *Organizational Culture* punya pengaruh pada *productivity*.

### **2.3. Indikator Produktivitas Kerja**

Kerangka pemikiran ialah model konsep mengenai hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya. Kerangka teori diturunkan dari konsep yang selaras dengan permasalahan yang sedang dikaji, karena itu menghadirkan asumsi



yang wujudnya bagan alur pemikiran yang bisa dirumuskan dalam hipotesis yang bisa diuji (W. Sujarweni, 2018a : 62).

### **2.3.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Athoillah (2017:214) dalam (Nurmaidah et al., 2020) Komunikasi ialah proses penyampaian sebuah pesan oleh satu orang pada orang lain guna membagi informasi serta melakukan perubahan pada perilaku entah itu secara langsung atau tidak, verbal atau non verbal, pendapat, serta sikap. Dalam proses penyampaian pesan dilakukan satu pada orang lain, diperlukan elemen pendukung seperti kesamaan bahasa yang digunakan selama interaksi terjadi. Bahasa yang sama tidak menjamin kesamaan makna. Sehingga percakapan dua orang bisa disebut komunikatif jika keduanya saling paham dengan bahan serta makna yang sedang dibicarakan. Jadi dengan adanya komunikasi yang baik dapat mempertinggi produktivitas kerja yang baik dan dalam proses penyampaian pesan dan proses penyampaian informasi tidak terjadi kesalahan yang membuat komunikasi tidak efektif.

Studi oleh (Oktrima, 2018) menggambarkan jika komunikasi punya signifikansi pengaruh pada produktivitas kerja. Dengan komunikasi yang baik terjalin antara karyawan dalam organisasi, diharapkan dapat menimbulkan dampak positif pada produktivitas kerja.

### **2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja menurut (Wahyuningsih, 2018 : 3) perusahaan yang kini berjalan punya pengaruh lumayan besar dalam berhasil tidaknya perusahaan, dengan perubahan yang terjadi saat ini tengah berlangsung serta semakin luas masyarakat global, tantangan yang perusahaan hadapi semakin tinggi daripada

sebelumnya. Perusahaan umumnya tidak bisa menguasai lingkungan, karena itu harus menyesuaikan diri dengannya. Pengertian lain juga menyebutkan jika lingkungan perusahaan ialah tampilan fisik yang berkaitan dengan perusahaan . Ada persyaratan fisik yang harus kantor penuhi serta diatur sebgaik mungkin oleh manajer perkantoran modern. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dalam kegiatan organisasi tidak terjadinya ketidak nyamanan akibat dari lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Penelitian yang dilakukan (Yunita & Saragih, 2019) menyebutkan jika lingkungan kerja punya signifikansi pengaruh pada produktivitas kerja. Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, diharapkan dapat menimbulkan dampak positif terhadap produktivitas kerja.

### **2.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut (Handoko et al., 2020 : 765) Budaya organisasi ialah sebuah peluang guna memabngun SDM lewat aspek perubahan perilaku serta sikap yang diharap bisa menyesuaikan diri dengan tantangan yang tengah dihadapi dan tantangan di masa depan. Tujuan organisasi pencapaiannya akan bisa didukung dengan adanya budaya organisasi yang kuat, begitu juga sebaliknya. Pada sebuah organisasi yang kuat budaya organisasinya, maka sebagian besar anggota organisasi akan memahami nilai-nilai budaya secara bersama-sama dan mendalam, menganutnya, dan kemudian memperjuangkannya. Budaya yang positif serta kuat begitu punya pengaruh pada efektivitas serta perilaku produktivitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan (Febri Ananta & Dewi Adnyani, 2016 : 1103) memiliki hasil jika budaya organisasi punya signifikansi pengaruh pada

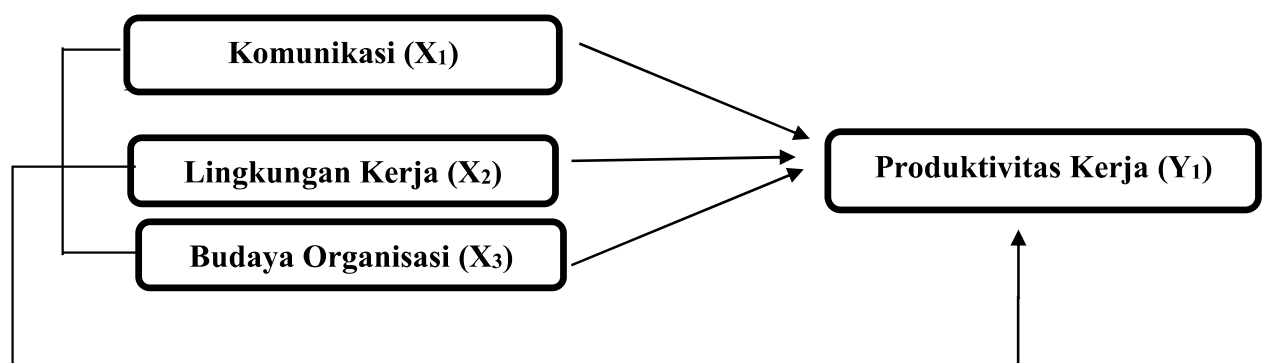
produktivitas kerja. Dengan budaya organisasi yang baik, diharapkan dapat menimbulkan dampak positif pada produktivitas kerja.

#### **2.3.4. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Penilaian pengaruh secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas yang mencakup komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi pada produktivitas yang dimana terdapat pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja. Dengan begitu hasil ini juga sejalan dengan temuan atau pengaruh secara parsial dari setiap variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi pada produktivitas kerja. Dengan kata lain keempat variabel studi ini ialah faktor yang memang bisa menyebabkan naik turunnya produktivitas kerja PT. Proyeksindo Utama oleh karena itu jika organisasi berupaya guna melakukan peningkatan produktivitas kerja, maka yang harus dilakukan manajemen adalah memperbaiki ketiga variabel studi ini yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat buat kerangka pemikiran yang dipakai guna melakukan perumusan hipotesis pada studi ini dapat digambarkan menjadi :

**Gambar 2. 1** Kerangka pemikiran



## 2.4. Hipotesis

Dari kerangka pemikiran tersebut, maka sebagai jawaban sementara penulis menyusun hipotesis yaitu :

- H<sub>1</sub>: Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama
- H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama
- H<sub>3</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama
- H<sub>4</sub>: Komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama.