

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan dalam Iswanto, Muin, dan Suryadi (2021) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hadi (2022) manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai sasaran dan tujuan individu karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Onsardi (2020) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Asnusa dan Aziz, 2018).

Tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti dalam Iswanto, Muin, dan Suryadi (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat (*social objective*) adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dalam masyarakat.

2. Tujuan organisasi (organization objective) adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (exist) maka diperlukan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
3. Tujuan fungsi (function objective) adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugas yang optimal.
4. Tujuan personal (personal objective) adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi karyawan diharapkan dapat dipenuhi, dan merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan yang bersangkutan

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Eksan dan Dharmawan (2020) produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan, sedangkan Menurut Salju dan Lukman (2019) produktivitas mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik hari ini. produktivitas adalah perbandingan antara hasil dengan masukan, peningkatan produktivitas hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan dan tenaga) serta sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja

Ndruru (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil

yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Sedangkan Fitri, dan Irfani (2020) menyatakan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan dari sumber daya yang dimiliki, dengan adanya peningkatan efisiensi, sistem kerja dan peningkatan keterampilan dari karyawannya. Eksan dan Dharmawan (2020) produktivitas kerja diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Junaidi, Partayasa, Septarina, dan Norawati (2023) Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya melalui pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada sehingga dapat menghasilkan hasil yang maksimal.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, adalah:

1. Pendidikan, yaitu tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.
2. Kesehatan jasmani dan rohani, yaitu salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.
4. Faktor manajerial, yaitu gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.
5. Motivasi, yaitu pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan

tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

6. Peralatan yang digunakan, yaitu peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja, yaitu:

1. Kemampuan, yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja, yaitu ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri

6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Ndruru (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Menurut Massora (2022) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dinanda (2023) mengemukakan komunikasi adalah suatu aktifitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi

Menurut Widyarma dan Askiah (2022) komunikasi adalah transfer dalam bentuk ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. man makna yang terjadi akibat pertukaran informasi antara satu dengan yang lain dan bertujuan untuk menerima pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara simbolik, sedangkan Cahyo, Meftahudin, dan Trihudiyatmanto (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Khuzaiifi (2020) komunikasi adalah arus informasi dan emosi yang terdapat dalam masyarakat, baik yang berlangsung secara vertikal maupun horizontal. Firdaus dan Hakim (2020) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau informasi berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah. komunikasi adalah proses dalam

pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Dinanda (2023) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, adalah:

1. Pengetahuan tingkat pengetahuan seseorang menjadi faktor utama dalam komunikasi. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non verbal kepada komunikan. Hal ini berlaku juga untuk seorang komunikan
2. Pertumbuhan dapat mempengaruhi pola pikir manusia. Bagaimana komunikan menyikapi informasi yang diberikan komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan.
3. Persepsi adalah suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Proses pemahaman manusia terhadap suatu rangsangan atau stimulus ini dapat memiliki pandangan yang berbeda-beda. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi.
4. Peran dan hubungan memiliki pengaruh dari proses komunikasi tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan informasi atau teknik komunikasi. Komunikator yang belum menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka akan terjadi komunikasi secara formal.
5. Nilai dan budaya menjadi kaca mata yang dijadikan tolak ukur untuk komunikasi (pantas atau tidak pantas) agar komunikasi terjalin dengan baik.

6. Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi suatu kejadian tertentu. Emosi terkadang tidak dapat dikendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi juga mempengaruhi proses komunikasi itu sendiri bahkan emosi dapat menjadi hambatan.
7. Kondisi fisik mempunyai peranan yang penting untuk berkomunikasi. Semua indera memiliki fungsi-fungsi yang digunakan dalam kelangsungan komunikasi.
8. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam berkomunikasi dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi. Menurut tannen, kaum perempuan menggunakan teknik komunikasi untuk mencari konfirmasi, meminimalkan keintiman. Sementara kaum laki-laki lebih menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya.

2.3.3 Indikator Komunikasi

Ndruru (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur komunikasi, yaitu:

1. Kemudahan dalam mendapatkan informasi, yaitu kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
2. Intensitas komunikasi, yaitu apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
3. Efektifitas komunikasi, yaitu komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.
4. Tingkat pemahaman pesan, yaitu seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang

baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan

5. Perubahan sikap, yaitu setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Fitri, dan Irfani (2020) mengatakan sebuah pengalaman kerja merupakan penggabungan antara pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Pengalaman kerja dapat membuat seorang karyawan meningkatkan pengetahuan, penguasaan dan keterampilan yang dimilikinya. Karena semakin seorang karyawan memiliki pengalaman dalam pekerjaannya, maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Menurut Lisnawati dan Permadi (2018) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Rohim dan Irayanti (2022) mengemukakan bahwa pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas.

Aisyah, Pinkan, dan Danianta (2022) pengalaman kerja adalah ukuran waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh karyawan dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai. Menurut Kristianti dan Sunarsi (2020) pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya, sedangkan Suswadi (2020) pengalaman kerja ialah lamanya karyawan bekerja dari perusahaan sebelumnya sampai sekarang dan mendapatkan

kemampuan dan pengetahuan baru bagi dirinya. Pengalaman dapat di jadikan modal sebagai menjalankan roda organisasi agar dapat lebih tercapai keberhasilan suatu perusahaan. Sesungguhnya hal ini dapat diartikan bahwa orang yang berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas tertentu dengan berhasil tidak saja ditentukan oleh pengalaman, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh inteligensi seseorang (Lilyana, 2020).

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Salju dan Lukman (2019) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup, pendidikan, kursus, latihan bekerja dan menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan kapasitas dan kemampuan menjawab seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerja

2.4.3 Indikator Pengalaman Kerja

Fitri, dan Irfani (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur pengalaman kerja, yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja, dapat diukur dari variasi pekerjaan dan penguasaan tugas.
2. Keterampilan yang dimiliki, dapat diukur dari kemampuan dalam bekerja dan mampu menerapkan informasi.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan, dapat diukur dari memahami pekerjaan dan mampu meminimalisir kesalahan

2.5 Stres Kerja

2.5.1 Pengertian Stres Kerja

Ni, Yuliana, Utama, dan Weny (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Menurut Nurmaya dan Inta (2022) stres kerja adalah setiap tindakan dan situasi atau situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang sehingga dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Darmasari (2022) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya.

Safitri dan Gilang (2019) stres kerja adalah keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Judith (2022) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Seseorang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap tidak kooperatif. Tanjung dan Hutagalung (2018) stres kerja adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Seran, Sanusi dan Manan (2020) stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Safitri dan Gilang (2019) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, adalah:

1. Faktor lingkungan
 - a. Ketidakpastian ekonomi ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.
 - b. Ketidakpastian politik dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.
 - c. Ketidakpastian teknologi berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.
2. Faktor Organisasi
 - a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.
 - b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang, sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.
 - c. Tuntutan hubungan antarpribadi merupakan tekanan yang disebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

3. Faktor Individu

- a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
- b. Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
- c. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

2.5.3 Indikator Stres Kerja

Ni, Yuliana, Utama, dan Weny (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur stres kerja, yaitu:

1. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak seimbang.
2. Masalah peran, yaitu adanya pemisahan fungsi dan tugas dari masing-masing karyawan.
3. Hubungan interpersonal, yaitu hubungan karyawan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan.
4. Kesempatan pengembangan karir, yaitu tidak tersedianya kesempatan pengembangan karir dalam suatu perusahaan.
5. Struktur dan iklim organisasi, yaitu kejelasan dalam pembagian wewenang dan tugas dari masing-masing karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut ini tabel 2.1 penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

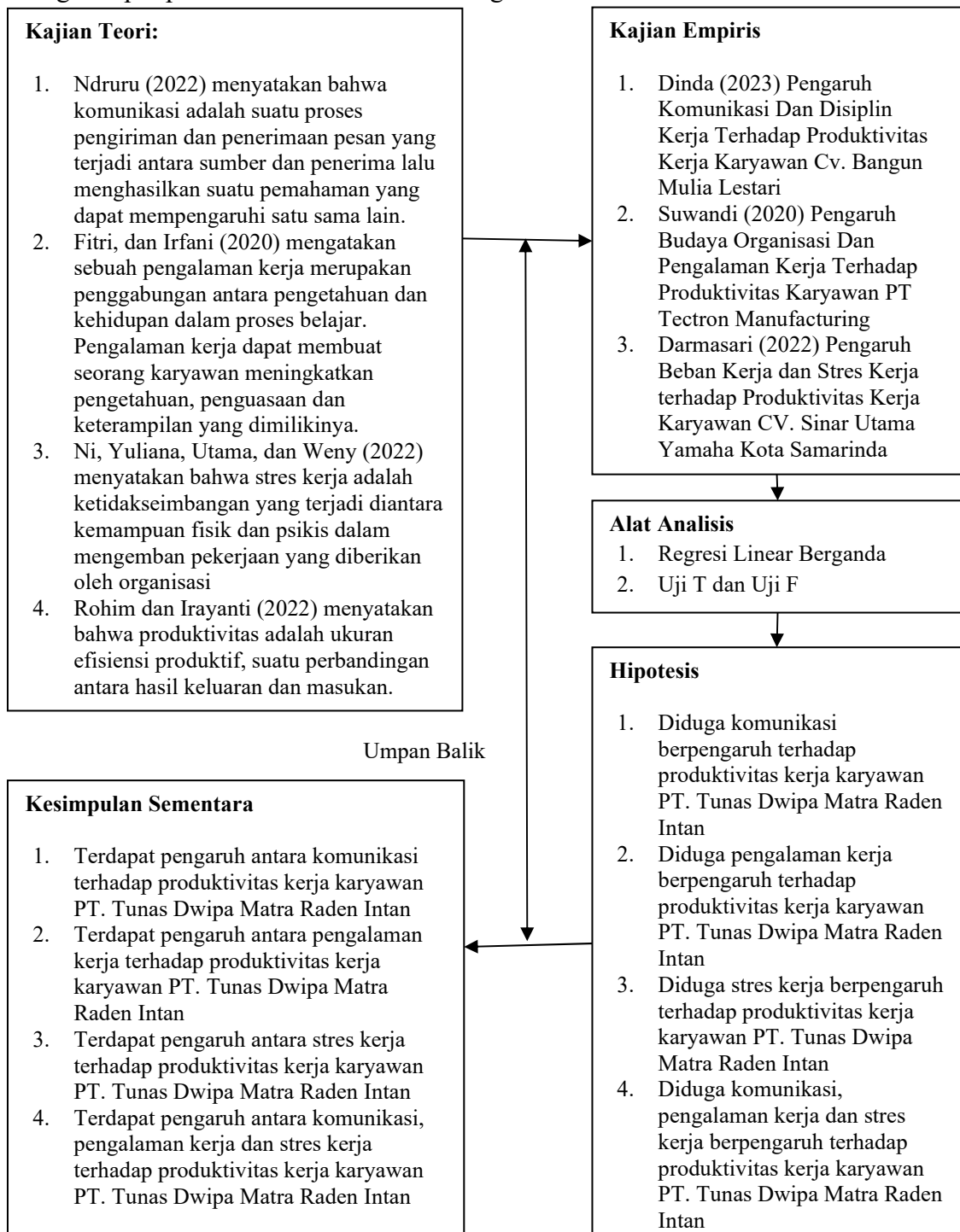
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dinanda (2023)	Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Bangun Mulia Lestari	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan uji f menunjukan bawah komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bangun Mulia Lestari.
2	Ndruru (2022)	Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Trikarya Cemerlang Medan	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan
3	Darmasari (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara simultan sama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda
4	Ni, Yuliana, Utama, dan Weny (2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong	Analisis Regresi Sederhana	Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Papua Mitra Samudra Sorong
5	Suswadi (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Tectron Manufacturing	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan budaya organisasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
6	Kristianti dan Sunarsi (2020)	Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

5	Hertina, Zahirsyah dan Kusramdani, (2021)	The Effects of Motivation, Compensation and Communication on Employee Performance Productivity	Multiple Linear Regression	The results of this study indicate that motivation, compensation, and communication have a positive and significant effect on the productivity of the employee performance
6	Masriah (2020)	The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity	Multiple Linear Regression	Motivation and work experience simultaneously significantly affect employee productivity

Sumber: Data Diolah, 2023

2.7 Kerangka Pemikiran

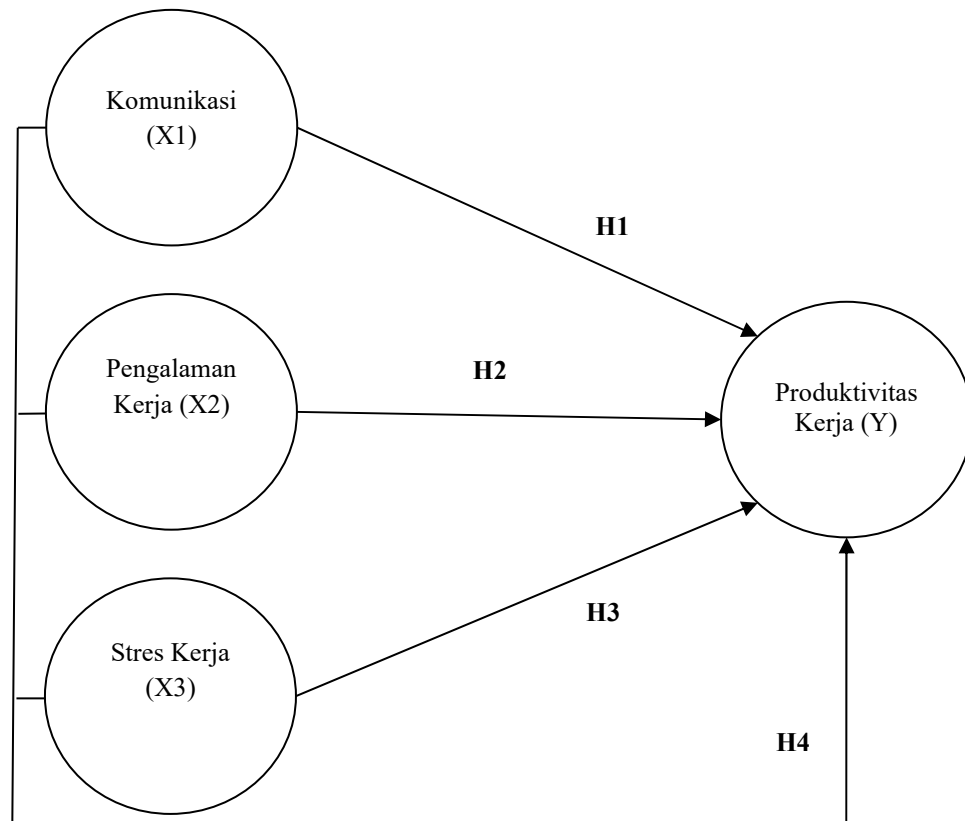
Kerangka pemikiran sebagai kerangka konseptual yang membantu mengidentifikasi, mengevaluasi, dan memahami konsep-konsep yang relevan dengan topik penelitian. Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian sebagai struktur yang menyediakan landasan teoretis untuk penelitian, membantu dalam merumuskan pertanyaan penelitian, dan mengarahkan pemilihan metode penelitian yang sesuai. Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.9.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Komunikasi organisasi memiliki arti penting karena tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan yang ingin memahami perilaku organisasi perusahaan, tetapi juga memiliki aspek pragmatis bagi karyawan yang ingin memperbaiki hasil pekerjaan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya komunikasi organisasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, ada atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat membuat tujuan yang akan dicapai oleh organisasi akan kurang dapat berjalan dengan baik. Ndruru (2022) komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinanda (2023) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Komunikasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan

2.9.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Seorang karyawan yang telah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih maksimal secara kualitas maupun kuantitasnya. Fitri, dan Irfani (2020) mengatakan sebuah pengalaman kerja itu merupakan penggabungan antara

pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Pengalaman kerja dapat membuat seorang karyawan meningkatkan pengetahuan, penguasaan dan keterampilan yang dimilikinya. Karena semakin seorang karyawan memiliki pengalaman dalam pekerjaannya, maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suswadi (2020) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan

2.9.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Segala bentuk stres di tempat kerja disebabkan oleh karyawan yang tidak memahami keterbatasan dirinya, sehingga dapat menimbulkan frustrasi, konflik, kecemasan, dan rasa bersalah yang merupakan jenis dasar stres. Kondisi kerja apapun dapat menimbulkan stres, tergantung bagaimana karyawan menyikapinya. Stres dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas, tergantung seberapa stres yang dialami. Jika tekanan dalam pekerjaan terlalu besar maka produktivitas akan menurun karena stres menghambat produktivitas. Karyawan kehilangan kendali diri, tidak mampu mengambil keputusan, dan berperilaku tidak menentu. Ni, Yuliana, Utama, dan Weny (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmasari (2022) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H3: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan

2.9.4 Pengaruh Komunikasi, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Massora (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Lisnawati dan Permadi (2018) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Tanjung dan Hutagalung (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ndruru (2022) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristianti dan Sunarsi (2020) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni, Yuliana, Utama, dan Weny (2022) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H4: Komunikasi, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan